

**KESAN TRET PERSONALITI TERHADAP PRESTASI
KERJA DI KALANGAN PEGAWAI JABATAN
KEMAJUAN MASYARAKAT
DI NEGERI KELANTAN**

NURUL ASYIKIN BINTI ZULKEFLI

**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2016**

**KESAN TRET PERSONALITI TERHADAP PRESTASI KERJA
DI KALANGAN PEGAWAI JABATAN KEMAJUAN
MASYARAKAT DI NEGERI KELANTAN**

**Oleh
NURUL ASYIKIN BINTI ZULKEFLI**

**Tesis ini dikemukakan kepada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia
2016**

KEBENARAN MERUJUK

Dalam membentangkan kajian ini sebagai memenuhi keperluan Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya bersetuju bahawa pihak Perpustakaan UUM boleh mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhannya atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan mendapat kebenaran daripada penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan atau cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini dibuat.

Kebeneran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06100 SINTOK

Kedah Darul Aman.

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa semua kerja-kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja-kerja tesis sebelum ini telah diserahkan untuk mana-mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

Tarikh:

Tandatangan Pelajar : _____

ABSTRAK

Tret personaliti adalah elemen yang penting dalam menentukan kesesuaian antara individu dan pekerjaan dalam sesebuah organisasi. Penyelidikan ini direka untuk menyiasat hubungan antara tret personaliti pergaulan (*extraversion*), persetujuan (*agreeableness*), kesungguhan (*conscientiousness*), penyesuaian (*neuroticism*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat di Negeri Kelantan. Kajian ini menggunakan metodologi kajian secara kuantitatif. Daripada 115 borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 100 yang dikembalikan dan boleh digunakan. Data yang diperolehi diproses menggunakan perisian “Statistical Package For Social Science” (SPSS) versi 20. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman dengan prestasi kerja. Sebaliknya, personaliti pergaulan, persetujuan dan kesungguhan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi kerja. Sifat ramalan yang paling mempengaruhi prestasi kerja adalah penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman. Keputusan ini bersesuaian dengan objektif dan selari dengan hipotesis yang dibentuk. Hasil kajian juga menunjukkan kerangka konseptual yang dibina berasaskan tinjauan literatur dapat diguna dalam konteks di Malaysia. Keputusan ini mungkin berubah sekiranya melibatkan sampel yang lebih besar dan lokasi yang berbeza. Kajian ini dapat dijadikan landasan untuk mengkaji secara mendalam tentang tret personaliti yang mempengaruhi prestasi kerja di kalangan pegawai.

Kata kunci: Pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian, keterbukaan pada pengalaman, prestasi kerja.

ABSTRACT

Personality traits are an important element in determining compatibility between individual and job in an organization. This research was designed to investigate the relationship between personality traits namely extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness to experience on job performance among KEMAS Community Development Officers in Kelantan. This study used quantitative research methodology. Out of 115 questionnaires distributed, 100 were returned and can be used. The data was processed using the software "Statistical Package for Social Science" (SPSS) version 20. The findings showed that there was a significant relationship between neuroticism and openness to experience with job performance. On the contrary, extraversion, agreeableness and conscientiousness showed no significant relationship with job performance. Predictive nature that most affect job performance is neuroticism and openness to experience. This decision coincides with the objectives and in line with the established hypothesis. The results also showed framework developed literature based surveys can be used in the context of Malaysia. These results may change if a larger sample and different locations. This study can be used as a foundation to study in depth the personality traits that affect job performance among employees.

Keywords: Extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and job performance

PENGHARGAAN



Alhamdulillah, syukur yang tidak terhingga ke hadrat Ilahi, selawat dan salam keatas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W kerana dengan inayah dan pertolongannya, dapat juga disiapkan kertas kajian penyelidikan ini dalam masayang ditetapkan.

Pertama sekali saya ingin merakamkan penghargaan ikhlas kepada penyelia saya, Dr. Fais Ahmad di atas segala tunjuk ajar, khidmat nasihat, kerjasama, pertolongan dan dorongan di sepanjang proses penyelidikan ini sehingga ia dapat disempurnakan dengan jayanya. Ia adalah satu keseronokan yang hebat untuk bekerja di bawah pengawasan beliau kerana komen yang diberikan sangat membina dan beliau telah menyumbang ilmu yang besar dalam penulisan akademik saya.

Terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua-dua ibu bapa saya, Zulkefli bin Mat Noor dan Nanhawani binti Che Abdullah atas didikan, bimbingan, doa dan restu yang diberikan. Segala jasa abah dan umi akan dihargai sehingga ke penghujung hayat. Tidak lupa juga buat tunang saya, Che Amir Zaky bin Che Malik atas nasihat, semangat dan kekuatan yang diberikan untuk menghadapi segala cabaran sehingga dapat mencapai kejayaan yang diidamkan.

Buat semua rakan-rakan Sarjana Sains (Pengurusan) sesi 2016/2017 yang berkongsi pahit manis dalam memberikan bantuan dan pertolongan sepanjang menghadiri kursus ini dengan jayanya, jutaan terima kasih saya ucapkan.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada semua yang membantu saya dalam proses pengumpulan data. Saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua responden yang telah mengambil bahagian dan atas kerjasama yang tidak ternilai dalam melengkapkan soal selidik ini. Tanpa masa dan kerjasama mereka, kajian ini tidak boleh disiapkan. Saya amat berterima kasih untuk mereka kerana bersedia berkongsi maklumat dalam melengkapkan soal selidik.

Sekali lagi, buat semua yang terlibat dan memberikan kerjasama untuk menyiapkan tugas ini, sama ada secara langsung atau tidak langsung dan yang tidak dapat saya nyatakan di sini sekali lagi ucapan terima kasih daripada saya. Ribuan kemaafan juga dipohon di atas sebarang kesilapan dan kesalahan dalam penyediaan kertas kajian penyelidikan ini. Hanya Allah sahaja yang mampu menilai dan membalas jasa baik kalian.

Akhir kata, semoga kita semua sentiasa diberkati dan dirahmati dalam menunaikan tanggungjawab dan amanah yang diberikan. Semua yang baik itu datang daripada Allah S.W.T, manakala yang tidak baik datangnya dari kelemahan diri yang serba kekurangan ini. Sekian, terima kasih.

ISI KANDUNGAN

KEBENARAN MERUJUK	i
PENGESAHAN TESIS	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
ISI KANDUNGAN	vi - ix
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	ix

BAB SATU: PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	1 - 4
1.2	Penyataan Masalah	4 - 6
1.3	Objektif Kajian	7
1.4	Persoalan Kajian	7 - 8
1.5	Skop Kajian	8
1.6	Batasan Kajian	9
1.7	Kepentingan Kajian	9 - 10
1.8	Definisi Istilah Utama	10 - 12
1.9	Organisasi Bab-bab Selanjutnya	12 - 13

BAB DUA: SOROTAN KARYA

2.0	Pengenalan	14
2.1	Sorotan Karya	14
2.1.1	Prestasi Kerja	14 – 15
2.1.2	Personaliti	15 – 18
2.1.3	Model Lima Faktor Personaliti	18 - 20
2.2	Definisi	20
2.2.1	Prestasi Kerja	20 - 22
2.2.2	Personaliti	22 – 23
2.2.3	Model Lima Faktor Personaliti	24 – 25
2.2.4	Jenis-jenis Model Lima Faktor Personaliti	25
2.2.4.1	Pergaulan	25 - 27
2.2.4.2	Persetujuan	27 – 29
2.2.4.3	Kesungguhan	29 – 31
2.2.4.4	Penyesuaian	31 – 34
2.2.4.5	Keterbukaan pada pengalaman	34 – 35
2.3	Hubungan Tret Personaliti Terhadap Prestasi Kerja	35 – 39
2.4	Teori Asas	39
2.4.1	Ciri-ciri Keperibadian Tipe A dan Tipe B	39 – 41
2.5	Kesimpulan Bab Dua	41

BAB TIGA: METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	42
3.1	Kerangka Teori	42
3.2	Hipotesis Kajian	43

3.3	Rekabentuk Kajian	43 - 44
3.4	Instrumen Kajian	44 - 45
3.5	Persampelan Kajian	45
3.6	Kaedah Pengumpulan Data	46
3.7	Proses Pengumpulan Data	46 - 47
3.8	Ujian Rintis	47
3.9	Teknik Analisis Data	48
	3.9.1 Analisis Deskriptif	48
3.10	Ujian Kebolehpercayaan	48 - 49
3.11	Pengagihan Frekuensi	49 - 50
3.12	Korelasi Pearson	50 - 51
3.13	Kepelbagaian Regresi Berganda	51 - 52
3.14	Kesimpulan Bab Tiga	52

BAB EMPAT: HASIL KAJIAN

4.0	Pengenalan	53
4.1	Kadar Tindakbalas	53
4.2	Analisis Diskriptif	53 - 56
4.3	Statistik Diskriptif	56 - 60
4.4	Ujian Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach's)	60 - 61
4.5	Analisis Korelasi	61 - 64
4.6	Analisis Regrasi Berganda	64 - 66
4.7	Ringkasan Hipotesis	66 - 67

BAB LIMA: KESIMPULAN

5.0	Pengenalan	68
5.1	Ringkasan Kajian	68 – 69
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	69 – 72
5.3	Limitasi Kajian	72 - 73
5.4	Implikasi Kajian	73
5.5	Cadangan	74
5.6	Kesimpulan	74 - 75
	RUJUKAN	76 – 83
	LAMPIRAN	84 - 103

SENARAI JADUAL

3.1	Kebolehpercayaan Alpha Cronbach's untuk Ujian Rintis	48
3.2	Nilai Korelasi	51
4.1	Hasil Maklumat Responden	54
4.2	Statistik Diskriptif	56
4.3	Pengedaran Data	57
4.4	Ujian Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach's)	60
4.5	Korelasi Hubungan antara Tret Personaliti dengan Prestasi Kerja	62
4.6	Analisi Regrasi Berganda	64 – 65
4.7	Hasil Hipotesis yang Diuji	67

SENARAI RAJAH

3.1	Kerangka Teori	42
-----	----------------	----

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Bab satu dalam kajian ini akan menjelaskan tentang latar belakang kajian dimana idea-idea umum mengenai skop kajian akan diterangkan dengan terperinci. Kemudian, penyelidik akan menyatakan beberapa sub-topik penting yang terdapat dalam kajian ini seperti: pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, batasan kajian, definisi istilah utama dan organisasi bab.

1.1 Latar Belakang Kajian

Akhir-akhir ini pelbagai cabaran telah dihadapi oleh sektor awam mahupun sektor swasta yang menuntut perubahan struktur dan anjakan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati. Demi mencapai matlamat tersebut, prestasi kerja perkhidmatan awam dan swasta haruslah berada pada tahap kecekapan terhadap prestasi kerja tertentu.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai satu proses dimana pengurus bertanggungjawab memastikan setiap aktiviti dan produktiviti pekerja adalah selari dengan matlamat organisasi (Noel, 2009). Menurut Spector (2003), prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara. Sebaliknya, prestasi kerja yang kurang

bermotivasi akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan (Azlinda Jaini, 2013). Selain itu, budaya organisasi dan gaya pengurusan turut dikenalpasti antara faktor yang boleh mempengaruhi prestasi kerja (Denhardt, 1998).

Kaedah-kaedah menyusun kerja, penglibatan pekerja dan tindak balas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kuantiti serta kualiti kerja dalam sesebuah organisasi. Ini kerana, pekerja merupakan faktor utama dalam menentukan kejayaan organisasi dalam persekitaran dan persaingan yang kompetitif (Yahya, 2012). Persaingan yang sengit antara organisasi dan kekurangan kemahiran pekerja telah mendorong organisasi untuk menilai kembali peranan tenaga kerja serta meneliti kaedah bagaimana pekerja ini boleh mengekalkan potensi untuk memenuhi permintaan organisasi (Robbins, 2001).

Menurut Daud (2010), dalam tempoh beberapa tahun kebelakangan ini kebanyakan organisasi telah pun menunjukkan kesungguhan dengan mengadakan program latihan dan pembangunan yang menjurus kepada pengurusan sumber manusia dan kepimpinan yang lebih berkesan. Ini adalah kerana, kebanyakan program dan latihan yang diadakan memberi penekanan untuk memperbaiki pengetahuan dan kemahiran kakitangan akademik sehingga mengabaikan kakitangan pentadbiran yang mempunyai jumlah yang besar di sesebuah organisasi awam mahupun swasta. Ini termasuklah pegawai yang memainkan peranan yang cukup besar dalam menyokong visi dan misi pengurusan atasan sesebuah organisasi.

Menyedari akan kepentingan prestasi kerja dalam meningkatkan kecemerlangan sesebuah organisasi, maka kajian ini dijalankan untuk melihat kesan tret personaliti prestasi kerja di kalangan pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat

(KEMAS). Program dan latihan pembangunan staf yang dijalankan di KEMAS adalah dibawah tanggungjawab bahagian pengurusan sumber manusia dimana program diadakan sepanjang tahun bagi meningkatkan prestasi kerja. Namun, berdasarkan pemerhatian yang dijalankan wujudnya fenomena kurangnya daya saing di kalangan pegawai KEMAS. Selain itu, sistem pengurusan pejabat juga tidak begitu teratur dan perkhidmatan yang diberikan juga kurang memuaskan hati.

Berdasarkan pemerhatian yang telah dibuat, setiap program yang dijalankan dihadiri oleh pegawai hanyalah bagi memenuhi petunjuk penilaian prestasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini menyebabkan tidak berlaku perubahan sepertimana yang diharapkan oleh pihak pengarah apabila pegawai tidak bekerja bersungguh-sungguh dan enggan melakukan perubahan. Segelintir dari mereka kurang produktif dan lemah dari segi kemahiran pengurusan. Ini boleh mendatangkan kesan yang negatif kepada sistem pengurusan yang dijalankan.

Oleh itu, salah satu cara untuk memahami tingkah laku personaliti pegawai di KEMAS terhadap prestasi kerja adalah dengan menjalankan kajian berkenaan dengan tret personaliti. Ini kerana, personaliti boleh menjejaskan keserasian seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Personaliti juga merupakan pemboleh ubah yang mempengaruhi tingkah laku seseorang individu. Menurut (Rosse, Stecher, Miller & Levin, 1998), Model Lima Faktor tret personaliti (*Big Five Personality*) adalah berkaitan dengan prestasi kerja dan ia dilihat sebagai peramal kepada prestasi kerja (Hurtz & Donovan, 2000; Tett, Jackson, Rothstein & Reddon, 1999).

Model Lima Faktor tret personaliti yang digunakan dalam kajian ini mewakili tret pergaulan (*extraversion*), tret persetujuan (*agreeableness*), tret kesungguhan

(*conscientiousness*), tret penyesuaian (*neuroticism*) dan tret keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). Model Lima Faktor agak konsisten dari masa ke masa (Roberts & DelVecchio, 2000) dan merentasi pelbagai budaya (McCrae & Costa, 1997) yang bermaksud boleh digunakan dalam pelbagai pekerjaan.

Model Lima Faktor dipilih untuk menjadi model dalam kajian ini kerana ianya diterima secara meluas sebagai rangka kerja dan model yang sah bagi tret personaliti yang dikenali sebagai pembolehubah penting dalam kajian tingkah laku di tempat kerja (Lim Leung & Bozionelos, 2004). Oleh itu, penemuan ini membawa kepada penyelidik untuk melihat sejauhmana tret personaliti mempunyai hubungan dengan prestasi kerja dikalangan pegawai KEMAS, Negeri Kelantan.

1.2 Penyataan Masalah

Realitinya, prestasi kerja dalam organisasi yang mantap amat penting kerana memaparkan sifatnya sebagai indeks dan petunjuk prestasi keseluruhan jabatan perkhidmatan awam negara. Malah boleh dikatakan sebagai mustahil untuk diabaikan dan diketepikan. Realitinya ini dapat diperhatikan melalui dasar *National Key Results Areas* (NKRA) iaitu enam bidang keberhasilan utama nasional, dengan mengkhususkan NKRA ketiga yang bermatlamatkan untuk meluaskan akses kepada perkhidmatan yang berkualiti dan berkemampuan (Jamilah & Yusof, 2011).

Sehubungan dengan itu, penelitian terhadap isu prestasi kerja ini turut diperhebatkan lagi dengan kehadiran aspek penggabungan dan penyusunan semula struktur organisasi, perubahan corak kerja serta kecanggihan evolusi teknologi baru masa kini. Menurut Cote, Christopher dan Miners (2006); Mulford (2003), perubahan globalisasi, revolusi digital liberalisasi ekonomi yang tidak terkawal boleh

menurunkan prestasi kerja yang disebabkan ketidakupayaan individu untuk mengurus kerja secara fleksibel, cekap dan inovatif. Laporan melalui Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) menganggarkan sebanyak 10% pengarah dan pegawai mempunyai prestasi rendah (JPA, 2010). Padahal mereka seharusnya memiliki prestasi yang cemerlang. Hal ini diperkukuhkan dengan penempatan semula bagi mereka yang mempamerkan prestasi yang rendah. Sehubungan dengan itu, perubahan sebegini telah memberi kesan kepada hasil kerja dan seterusnya akan memberi impak kepada prestasi kerja bagi setiap individu (Hooper & Potter 2000).

Meskipun demikian, peningkatan prestasi kerja bukanlah bersifat persendirian dalam menjadikan organisasi perkhidmatan yang cemerlang kerana ianya melibatkan elemen lain yang menjadi pelengkap keseluruhan proses tersebut. Berasaskan penelitian Barbuto dan Burbach (2006) mendapati tingkah laku kepimpinan seperti kepimpinan transformasi, aspek kecerdasan emosi (Goleman, 2001) dan faktor personaliti (Hoffman & Jones, 2005) membuktikan bahawa kesemua faktor tersebut mempunyai kaitan langsung dengan prestasi kerja. Misalnya, realiti itu pernah disadari oleh (Bass, Avolio, Jung & Berson, 2003) mendapati tingkah laku kepimpinan transformasi mempunyai kaitan langsung dengan peningkatan pencapaian yang memberi kesan positif kepada prestasi kerja. Ia merangkumi sistem kepimpinan sistematik yang digunakan sebagai garis panduan bagi memimpin serta memberi kesan yang baik terhadap pemimpin, pengikut dan organisasi itu sendiri (Teerlink & Ozley, 2000).

Bahkan wujud pula pendapat yang mengaitkan tingkah laku kepimpinan dengan kompetensi emosi. Menurut Yulk (2002) sebelum ini konsep kepimpinan hanya berfokus pada rasional, pemikiran dan kuasa semata-mata. Namun begitu,

menurut Dubrin (2007), perspektif emosi pemimpin dalam dekad ini didapati berupaya memberi kesan ke atas pencapaian kerja. Tambahan pula menurut Mariani Md. Nor (2002) menyatakan faktor emosi tidak harus diketepikan sama sekali walaupun proses penstrukturan organisasi menjadi semakin kompleks kerana ia berupaya melahirkan kepimpinan yang berkesan. Malah ia turut memberi ruang kepada individu untuk meneroka potensi diri dan menyesuaikan dengan emosi diri serta membentuk emosi sesuai untuk kepentingan diri dan orang lain.

Dalam hal mengurus emosi dengan baik, pemimpin harus faham dan peka mengenai perbezaan individu yang wujud antara individu. Perbezaan individu ini boleh dilihat berdasarkan ciri dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang yang dihuraikan sebagai personaliti (Maccoby, 2009). Sehubungan itu, personaliti yang dimiliki oleh pemimpin didapati mempengaruhi tingkah laku kepimpinan yang merupakan adunan utama bagi melahirkan pegawai yang konsisten. Hal ini disedari oleh Judge dan Bono (2000) serta Hautala (2006) yang menunjukkan bahawa personaliti mempunyai hubungan dengan tingkah laku pegawai dalam memberi kesan ke atas pencapaian kerja.

Oleh itu, berdasarkan kajian lepas sebahagian penyelidik mendapati bahawa ciri personaliti mempengaruhi prestasi kerja dan sebahagian penyelidik yang lain mendapati ianya tidak mempengaruhi prestasi kerja. Oleh itu, dapatan ini mendorong kepada kajian selanjutnya untuk membuat penyelidikan berkenaan dengan kesan tret personaliti terhadap prestasi kerja sama ada tret personaliti Model Lima Faktor mempengaruhi prestasi kerja atau tidak.

1.3 Objektif Kajian

Objektif khusus bagi kajian ini ialah:

1.3.1 Untuk mengkaji hubungan antara personaliti pergaulan dengan prestasi kerja;

1.3.2 Untuk mengkaji hubungan antara personaliti persetujuan dengan prestasi kerja;

1.3.3 Untuk mengkaji hubungan antara personaliti kesungguhan dengan prestasi kerja;

1.3.4 Untuk mengkaji hubungan antara personaliti penyesuaian dengan prestasi kerja; dan

1.3.5 Untuk mengkaji hubungan antara personaliti keterbukaan pada pengalaman dengan prestasi kerja.

1.4 Persoalan Kajian

Antara persoalan kajian yang telah dikemukakan bagi menentukan objektif kajian yang hendak ini dicapai ialah:

1.4.1 Adakah tret personaliti pergaulan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja?

1.4.2 Adakah tret personaliti persetujuan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja?

1.4.3 Adakah tret personaliti kesungguhan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja?

1.4.4 Adakah tret personaliti penyesuaian mempunyai hubungan dengan prestasi kerja? dan

1.4.5 Adakah tret personaliti keterbukaan pada pengalaman mempunyai hubungan dengan prestasi kerja?

1.5 Skop Kajian

Skop kajian melibatkan pegawai di KEMAS, Negeri Kelantan yang terdiri daripada 115 orang pegawai. Ini kerana, personaliti pegawai memainkan peranan yang penting dalam menjayakan sesuatu program. Sekiranya pegawai tersebut mempunyai dimensi personaliti yang menurun maka ia akan memberi kesan kepada prestasi kerja. Oleh itu, kajian yang dijalankan akan memberi tumpuan kepada Model Lima Faktor personaliti iaitu tret pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman terhadap prestasi kerja dalam kalangan pegawai KEMAS di Negeri Kelantan.

Kajian ini juga memfokuskan kepada dua belas (12) buah Jabatan KEMAS, Negeri Kelantan iaitu Daerah Tumpat, Daerah Kubang Kerian, Daerah Pengkalan Chepa, Daerah Bachok, Daerah Kota Bharu, Daerah Pasir Mas, Daerah Rantau Panjang, Daerah Ketereh, Daerah Machang, Daerah Tanah Merah, Daerah Pasir Puteh dan Daerah Jeli. Pengkaji memberi tumpuan kepada Negeri Kelantan kerana negeri kelantan kurang pembangunan berbanding negeri yang lain.

1.6 Batasan Kajian

Dalam kajian ini, terdapat beberapa batasan atau kekangan yang perlu dihadapi oleh pengkaji. Antara kekangan tersebut ialah dari segi responden. Kajian yang dijalankan ini hanya memberi tumpuan kepada pegawai KEMAS sahaja dan tidak memberi tumpuan yang umum kepada pekerja yang lain. Batasan kajian yang seterusnya ialah kajian ini hanya melibatkan KEMAS di Negeri Kelantan sahaja dan pengkaji tidak memfokuskan kepada seluruh negeri. Akhir sekali ialah setiap jawapan atau hasil kajian yang dijalankan ini bergantung kepada keikhlasan dan kejujuran pihak responden ketika menjawab soalan yang diberikan dan hasil keputusan yang dibuat tidak boleh digeneralisasikan keseluruhan konteks persekitaran Malaysia. Tetapi, kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi tersebut untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan tret personaliti terhadap prestasi kerja dalam kalangan pegawai tersebut.

1.7 Kepentingan Kajian

Kepentingan dari kajian ini ialah untuk mengenalpasti bagaimana tret personaliti dapat menjejaskan prestasi kerja dalam organisasi. Hal ini kerana, terdapat beberapa masalah dari segi ciri personaliti yang menyebabkan kadar prestasi kerja dalam kalangan pegawai semakin menurun. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk membantu organisasi memahami jenis-jenis tret personaliti pegawai yang dominan dan tahap prestasi kerja pegawai KEMAS.

Pengetahuan tentang tret personaliti dan tahap prestasi pegawai KEMAS membolehkan setiap organisasi dapat menggunakan input kajian ini bagi mewujudkan program-program yang berkaitan seperti program pembangunan kerjaya dan modal insan serta pegawai yang berprestasi rendah dengan berkesan. Pihak pengurusan KEMAS juga dapat mengeksploitasikan kekuatan personaliti yang ada pada diri pegawai bagi membantu organisasi mencapai misi dan visinya. Akhir sekali, kajian ini adalah untuk meningkatkan nilai tambah organisasi dalam mewujudkan satu data mekanisma pembangunan personal pegawai yang strategik dan menyeluruh memandangkan tiada kajian yang dilaksanakan sebelum ini.

1.8 Definisi Istilah Utama

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan satu sikap individu atau tingkah laku yang menunjukkan hubungan antara perkerjaan dengan bidang tugas yang dijalankan. Menurut Moh. As'ud (1995), prestasi kerja menyumbang kepada matlamat organisasi berdasarkan kepada tingkah laku dan tindakan seseorang pekerja dalam menjalankan kerja.

2) Model Lima Faktor Personaliti

i. Pergaulan

Menurut McCrae dan Costa (1997), tret personaliti pergaulan menyifatkan dengan seorang pekerja yang bertenaga, aktif, ingin tahu, suka bergaul, berkeyakinan diri serta mempunyai minat yang mendalam terhadap orang lain.

ii. Persetujuan

Barrick dan Mount (1991), menyatakan bahawa tret personaliti persetujuan merupakan seorang individu yang cenderung untuk serasi dengan orang lain, menunjukkan rasa hormat, sopan santun, mudah bekerjasama, pemaaf dan baik hati.

iii. Kesungguhan

Kesungguhan merujuk kepada seseorang individu yang teratur dan terperinci dalam menjalankan tugas yang diberi. Individu yang mempunyai tret personaliti kesungguhan juga akan menyelesaikan tugas yang diberi tepat pada waktunya dan ianya seorang yang boleh diharap (Barrick & Mount, 1991).

iv. Penyesuaian

John dan Srivistava (1999) mendefinisikan tret personaliti penyesuaian merupakan seorang yang stress dalam menjalankan kerja. Ia adalah dimensi personaliti yang

ditakrifkan oleh ketidakstabilan dan kebimbangan dalam persekitaran yang tidak diketahui. Individu yang mempunyai ciri ini adalah seorang yang sangat tinggi dalam kebimbangan, permusuhan, kemurungan dan kesedaran diri.

v. Keterbukaan pada pengalaman

Keterbukaan pada pengalaman merujuk kepada bagaimana seseorang individu tersebut bersedia dalam membuat perubahan dari segi idea bagi setiap aktiviti atau situasi yang baru. Tret personaliti ini ialah seorang yang suka berterus terang, menerima idea, mempunyai idea asal, berfikiran luas dan sifat ingin tahu (Barrick & Mount, 1991).

1.9 Organisasi Bab-bab selanjutnya

Kajian ini dibahagikan kepada lima bab seperti berikut: bab satu bermula dengan pengenalan yang merangkumi latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, batasan kajian, kepentingan kajian, definisi istilah dan organisasi bab.

Manakala, bab dua sorotan karya yang melibatkan definisi dan bukti empirikal berkenaan kajian dan menangkap laporan teori yang relevan yang berkaitan dengan personaliti dan prestasi kerja. Tujuannya adalah untuk mengulas lanjut perkaitan isu penyelidikan, untuk menawarkan asas bagi menentukan persoalan kajian yang berkaitan, dan merumuskan teori-teori sedia ada pada isu penyelidikan untuk penilaian hasil penyelidikan, membentuk kandungan dan struktur kajian dengan pandangan keseluruhan pada personaliti yang dibentangkan di sini.

Seterusnya bab tiga pula meletakkan penekanan kepada metodologi kajian, yang membincangkan reka bentuk kajian, populasi dan persampelan reka bentuk, proses pengumpulan data, pengukuran pembolehubah yang terdiri pembolehubah bersandar dan tidak bersandar dan akhir sekali teknik yang digunakan untuk analisis data

Bab empat memberi tumpuan kepada hasil kajian itu, yang dibentangkan oleh profil responden, analisis deskriptif dan hasil hipotesis.

Bab lima menggariskan ringkasan penemuan, kesimpulan, dan cadangan yang sesuai asas kepada hasil penyelidikan dan ia akan diikuti dengan rujukan dan lampiran.

BAB DUA

SOROTAN KARYA

2.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan beberapa sorotan karya yang berkaitan dengan tret personaliti yang diamalkan dalam prestasi kerja individu. Kandungan dapatan kajian ini meliputi kajian dan penulisan yang terdahulu berkaitan dengan tret personaliti yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja individu. Sehubungan dengan itu, kajian yang konsisten dan boleh dipercayai dapat dihasilkan. Teori-teori serta model yang digunakan dapat dijadikan sebagai panduan bagi menyokong hasil dapatan kajian.

2.1 Sorotan Karya

2.1.1 Prestasi Kerja (Pembolehubah Bersandar)

Prestasi kerja merujuk kepada seseorang individu yang menjalankan kerjanya sama ada dalam keadaan baik, memuaskan ataupun tidak (Razak, et. al., 2016). Ia terdiri daripada kemahiran, pengetahuan dan sikap yang diperlukan bagi membolehkan seseorang tersebut melaksanakan aktiviti atau tugas yang diarahkan secara profesional atau tidak profesional. Dalam sesebuah organisasi, prestasi kerja adalah penting bagi memastikan organisasi tersebut berfungsi pada tahap yang optimum. Ini kerana kekuatan organisasi terletak pada bagaimana seseorang pekerja merasa selesa menjalankan kerja dan yang akan membawa kepada prestasi kerja yang lebih baik.

Fungsi organisasi yang berkesan bergantung kepada corak dan tingkah laku yang berbeza. Sebagai contoh apabila seseorang pekerja dapat menjalankan kerjanya dan memenuhi piawaian prestasi seperti dapat bekerjasama dengan rakan sekerja, mencadangkan cara-cara untuk meningkatkan organisasi dan bercakap dengan baik mengenai organisasi kepada orang luar maka ia merupakan seorang pekerja yang baik dari segi prestasi yang ditunjukkan. Pola-pola tingkah laku adalah penting untuk terus memajukan organisasi. Menurut Cappelli (1995), pembolehubah personaliti ditandakan sebagai penting dalam ciri-ciri pekerjaan atau sikap kerja dan ganjaran sebagai penentu prestasi kerja.

Persoalan sama ada langkah-langkah personaliti adalah peramal sah prestasi pekerjaan telah dijawab oleh penyelidik terdahulu. Ia adalah penting kerana sentiasa ada ruang untuk penambahbaikan yang lebih baik (Hogan, 1998). Walau bagaimanapun, beberapa kajian menunjukkan bahawa langkah-langkah personaliti adalah kekurangan kesahihan, mudah dipalsukan dan secara umumnya tidak sesuai untuk keputusan mengenai prestasi kerja. Menurut Rothmann dan Coetzer (2003), soal selidik personaliti tidak berguna dalam ramalan prestasi kerja dan mereka tidak boleh digunakan dalam membuat keputusan pemilihan kecuali kesahihan yang telah khusus dan cekap telah dipilih untuk keadaan tertentu.

2.1.2 Personaliti

Dalam era alaf baru, modal insan berpersonaliti unggul adalah penting sebagai faktor penentu kejayaan berbanding modal-modal yang lain khususnya ke atas prestasi kerja. Hal ini dipersetujui oleh Caligiuri (2006), yang mendapati faktor personaliti lebih menyerlah berhubungan dengan prestasi kerja berbanding faktor kognitif.

Realiti itu telah lama disedari oleh (Bern & Allen, 2000); (Weiss & Adler, 2000), mendapati personaliti dikenal pasti sebagai faktor yang berpengaruh ke atas prestasi kerja. Malah, faktor personaliti berbeza dapat meramal tahap prestasi yang berbeza (Barrick & Mount, 2005)

Sifat personaliti yang dinamik memberi banyak keistimewaan kepada ahli organisasi khususnya pemimpin pendidik. Misalnya kajian terdahulu oleh (Weinstein, 1989); (Williams et al., 1997) mendapati personaliti pendidik yang berjaya berhubungan dengan kejayaan. Hal ini dikukuhkan melalui tiga meta analisis yang dilakukan oleh (Barrick et al., 1991); (Tett, Jackson & Rothstein, 1991) mendapati personaliti mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Namun hasil kajian oleh Salgado (1997) menunjukkan realiti dapatan yang berbeza. Dapatan kajian meta-analitik mereka mendapati hanya faktor-faktor personaliti tertentu sahaja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja untuk pelbagai jenis pekerjaan.

Hasil kajian-kajian tersebut adalah tidak konsisten antara satu sama lain. Misalnya menurut Strang dan Kuhnert (2009), mendapati bahawa personaliti bagi dimensi kehematan berkorelasi secara kuat dan konsisten dengan prestasi kerja. Hal ini diakui melalui hasil kajian meta-analitik terhadap 36 kajian di Eropah yang menunjukkan dimensi kehematan adalah berhubungan dan menjadi peramal terbaik terhadap prestasi kerja (Salgado, 1997). Kajian Smithikrai (2007) di thailand bersetuju dengan melaporkan dimensi kesungguhan menjadi peramal kepada kejayaan di tempat kerja dan menyifatkannya sebagai tret personaliti yang universal dan konsisten dalam pelbagai konteks pekerjaan (Witt, Burke, Barrick, & Mount, 2002). Namun berbeza dengan (Tett et al., 1991; Shaffer, 2004; Hofmann dan Jones, 2005), menyatakan dimensi persetujuan mempunyai hubungan yang paling menonjol

dengan prestasi kerja. Ia merangkumi sifat fleksibel, mudah percaya, bekerjasama, lembut hati dan toleran. Kesemua ciri-ciri tersebut menjadi nadi yang kukuh untuk berhadapan dengan pelbagai cabaran yang menuntut perubahan.

Kajian yang menghubungkan secara langsung antara personaliti dan prestasi kerja banyak dilaksanakan dalam konteks keusahawanan tetapi amat terbatas kajian-kajian yang dijalankan dalam konteks pendidikan (Saemah Rahman, 2012). Misalnya kajian oleh Shaffer (2004), kajian ke atas 116 pemimpin yang terlibat dalam pelbagai sektor termasuklah bidang pendidikan di Hong Kong mendapati peningkatan prestasi kerja berlaku melalui pemilikan personaliti tertentu iaitu hanya dimensi kesetujuan, ekstraversi dan kehematan yang memberi kesan kepada prestasi kerja. Sedangkan pemilikan kesemua dimensi personaliti tersebut bakal menghasilkan tingkah laku kerja yang lebih proaktif.

Dalam hal ini, personaliti yang dimiliki masing-masing mula digunakan untuk berhadapan dengan perubahan yang berlaku di Malaysia. Menurut kajian oleh Coetzee et al. (2005), perubahan itu menimbulkan kesukaran kerana penglibatan pemimpin dalam organisasi belum bersedia untuk beradaptasi dengan perubahan. Realiti itu pernah diselidik oleh Rothmann dan Coetzer (2003) ke atas sekumpulan 159 pemimpin yang mendapati hanya personaliti dimensi keterbukaan dan kesetujuan sahaja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Hal ini senada dengan Barrick, Mount dan Jugde (2001) mendapati bahawa tret persetujuan dan trait keterbukaan pada pengalaman mempunyai hubungan yang lemah dengan prestasi kerja untuk semua jenis pekerjaan. Padahal menurut pengamatan terdahulu oleh Horton (1992) dan Raudsepp (1990) menyatakan bahawa sewaktu berhadapan dengan perubahan sama ada dalam aspek pengurusan atau pelaksanaan kerja,

pemimpin perlu memiliki kesemua personaliti seperti keterbukaan pada pengalaman, persetujuan, pergaulan, penyesuaian dan kesungguhan.

Realitinya, kesedaran diri dalam bersosial bagi membentuk kemahiran kepimpinan adalah berpotensi untuk dipengaruhi oleh faktor personaliti individu. Menurut Costa dan McCrae (1985), personaliti dimensi sifat sosial adalah merangkumi penglibatan hubungan interpersonal, kepekaan diri dan emosi yang tinggi, peramah, suka kepada dunia luar dan rangsangan pemikiran yang terangsang. Misalnya kajian oleh Barrick, Stewart dan Piotrowski (2002), melalui analisis ke atas 164 responden dalam sektor kewangan mendapati peningkatan prestasi kerja dapat dicapai melalui penciptaan hubungan dengan jaringan sosial yang kukuh seterusnya menyokong dapatan hubungan antara dimensi pergaulan dengan prestasi kerja. Ini menjelaskan pemilikan sifat sosial membolehkan pemimpin memperolehi kerjasama erat hasil dari rangsangan interaksi sosial dan daya inisiatif yang menarik khususnya dalam konteks sekolah.

2.1.3 Model Lima Faktor Personaliti (Pembolehkan Tidak Bersandar)

Model Lima Faktor personaliti merangkumi tret personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman. Berdasarkan kajian Smithikrai (2007) membuat ramalan bagi setiap aspek Model Lima Faktor personaliti di atas prestasi pekerjaanya. Sampel kajian melibatkan 2518 responden yang terdiri daripada tujuh jenis pekerjaan. Kajian ini mendapati bahawa bagi semua kumpulan pekerjaan tret penyesuaian menunjukkan hasil yang negatif berkait rapat dengan prestasi kerja yang tinggi. Tret personaliti pergaulan dan kesungguhan pula menunjukkan hubungan yang positif terhadap tahap prestasi kerja. Ini kerana, tret

personaliti kesungguhan merupakan satu-satunya sifat personaliti yang konsisten yang diramalkan sebagai tahap prestasi kejayaan dalam semua pekerjaan yang dilakukan.

Mohd Ashraf, (2007), juga menjalankan kajian mengenai hubungan tret personaliti dan minat kerja dengan kepuasan kerja serta prestasi kerja di kalangan Pegawai Perubatan. Kajian ini dijalankan ke atas 108 responden yang melibatkan Pegawai Perubatan di lima buah hospital kerajaan. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti dengan minat kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan Pegawai Perubatan di lima buah hospital yang dipilih. Hasil kajian mendapati bahawa Pegawai Perubatan yang mempunyai tret personaliti persetujuan dan penyesuaian yang rendah adalah lebih merasai kepuasan dengan kerja mereka berbanding tret personaliti yang lain.

Selain itu, dapatan kajian oleh Chua (2011) terhadap 1,412 orang belia yang terdiri daripada pelbagai bidang pekerjaan di pelbagai institusi dan organisasi sekitar Kota Kinabalu, Sabah menunjukkan lima dimensi personaliti yang dikaji (menyumbang sebanyak 19.3% daripada varians dalam prestasi kerja belia), tiga daripadanya ialah penyesuaian (negatif), persetujuan (negatif) dan kesungguhan (positif) adalah merupakan peramal signifikan kepada prestasi kerja responden. Dapatan kajian menunjukkan belia sangat dominan terhadap tret personaliti kesungguhan maka prestasi kerja mereka adalah lebih baik. Sebaliknya, belia yang dominan dalam personaliti penyesuaian ataupun persetujuan prestasi kerja mereka adalah lebih rendah.

Seterusnya kajian oleh Ramlah, Neelavethy dan Utandi, (2011) yang telah membuat kajian terhadap 60 orang guru dari SMK Ave Maria Convent, Ipoh bagi

mengukur ciri-ciri personaliti guru dengan mengkaji tret personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman yang telah menunjukkan bahawa tidak wujud hubungan yang signifikan antara ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja. Keputusan kajian membuktikan bahawa ciri-ciri personaliti guru tidak mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Sebaliknya, Md. Nawi, Redzuan, Megat Ahmad, & Md Nawi (2015) telah menjalankan kajian mengenai peranan ciri personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan penjawat awam Kementerian Pertahanan (MINDEF). Kajiannya melibatkan 244 orang responden yang menunjukkan wujud hubungan yang signifikan bagi empat (4) ciri personaliti dengan prestasi kerja iaitu tret personaliti pergaulan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman manakala terdapat satu ciri personaliti iaitu tret persetujuan yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja.

2.2 Definisi

2.2.1 Prestasi Kerja

Prestasi kerja boleh ditakrifkan sebagai tingkah laku yang boleh diukur dan penglibatan tindakan bersama-sama dengan sumbangan yang dijangkakan daripada organisasi untuk mencapai objektif organisasi. Oleh itu, terdapat beberapa definisi prestasi kerja yang telah ditentukan oleh pengkaji. Menurut Oldham dan Hackman, (1981); Strumpfer, Danana, Gouws dan Viviers (1998), prestasi kerja sebenarnya boleh dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berbeza. Sebagai contoh persekitaran kerja itu sendiri, rakan sekerja dan kualiti yang wujud dalam minda seseorang serta sikap

yang dikenali sebagai *dispositional*. *Dispositional* adalah satu tindakan atau tret personaliti yang membawa kepada keperluan, tingkah laku, mentaliti dan sifat. Kualiti yang wujud dalam minda dan sikap seseorang akan bertindak balas dalam keadaan terdedah dengan cara yang telah ditetapkan (House, Shane & Herrold, 1996). Biasanya yang terjadi adalah berkaitan dengan sikap, kawalan diri, pencapaian, personaliti yang kuat dan komunikasi yang akan mempengaruhi prestasi kerja (Arnolds & Boshoff, 2002; Wright, Kacmar, McMahan & DeLeeuw, 1992).

Selain itu, terdapat juga kajian yang ditakrifkan sebagai persembahan pekerjaan sebagai keupayaan untuk pengukuran prestasi kerja bagi melaksanakan tugas yang diberikan dengan cekap dan berkesan (Hashim, Haque, & Hasim, 2015). Selain itu, konsep teori yang berkaitan dengan prestasi kerja telah dibentangkan oleh Rotundo dan Sackett, (2002); Viswesvaran dan Ones, (2000); dan Sackett, (1996); dalam kajian kewarganegaraan mereka menyarankan tingkah laku tidak produktif atau berbahaya adalah satu kuasa yang kuat untuk prestasi kerja.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Arnolds dan Boshoff (2002), mereka juga menyatakan bahawa prestasi kerja mempunyai faktor yang pelbagai untuk mengukur prestasi individu di tempat kerja dan bagaimana mereka boleh mengurus serta menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kerja yang dilakukan bergantung kepada keadaan yang berbeza. Selain itu, mungkin ada faktor-faktor lain yang boleh menunjukkan bagaimana individu menggunakan kelebihan mereka, tindakan yang terbaik yang diambil oleh individu ke arah menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka dan bagaimana individu menggunakan masa dan tenaga mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tambahan pula, Wise, Mchenry dan Campbell, (1990), dalam kajian mereka berhujah bahawa terdapat lapan model faktor yang meliputi prestasi kerja. Model faktor ini meliputi semua sub dimensi bagi semua jenis pekerjaan. Mereka juga telah menjalankan penyelidikan yang berbeza di antara prestasi kerja dan hasil kerja. Kajian ini dijalankan kerana kerja yang dilakukan biasanya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain prestasi kerja itu sendiri. Seperti yang dinyatakan dalam kajian yang dijalankan oleh Hersey dan Blanchard (2003), dimensi prestasi kerja boleh dikelaskan kepada tujuh dimensi asas prestasi kerja pada pencapaian model termasuk keupayaan, kejelasan, bantuan, insentif, penilaian, kesahan, dan persekitaran.

Kajian seterusnya mendapati bahawa matlamat dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi yang telah dicapai oleh kakitangan boleh digambarkan sebagai prestasi kerja (Rothman & Coetzer, 2003). Kajian ini menegaskan bahawa definisi prestasi kerja yang dibuat oleh Motowidlo dan Borman (1993) yang mengambil kira klasifikasi prestasi seperti prestasi tugas dan prestasi kontekstual. Akhir sekali, prestasi kerja dapat menggambarkan kelakuan individu dan sumbangan mereka terhadap organisasi juga mesti selaras dengan objektif organisasi (Inuwa Galoji, Ahmad & Johari, 2012; Viswesvaran & Ones, 2000). Sebagai langkah kajian baru-baru ini, prestasi kerja yang subjektif mempengaruhi Model Lima Faktor personaliti.

2.2.2 Personaliti

Personaliti merupakan ciri-ciri tingkah laku yang ada pada individu namun setiap individu mempunyai personaliti yang berbeza. Ia mewakili perwatakan seseorang individu dan dapat diberi perhatian serta dinilai melalui tingkah lakunya di dalam

sesuatu situasi. Menurut Alder (1998), personaliti adalah gaya hidup seorang. Pada pandangan Gordan (2003) pula menyatakan bahawa personaliti dalam organisasi merupakan system psikologikal yang dinamik berada dalam jiwa individu itu sendiri. Manakala pada pandangan Crow (2002) menyatakan, personaliti adalah perwatakan fizikal, corak pertuturan serta sebagai daya penarik yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Gage dan Berliner (1984) mendefinisikan personaliti adalah segala aspek tingkah laku manusia kerana ia merupakan motif, sikap, pendapat, kepercayaan, pemikiran terbuka dan beremosi. Manakala menurut Menninger (2004), personaliti ialah apa-apa yang menghuraikan tentang seseorang. Definisi ini juga telah mengandaikan tentang keadaan seseorang dan ia juga dianggap sebagai terlalu ringkas.

Selain itu, Allport (2005) juga mendefinisikan personaliti sebagai satu organisasi yang dinamik bagi sistem psikofizikal pada seseorang individu yang menentukan tingkah laku dan fikirannya yang khusus. Organisasi boleh membawa kepada berlakunya implikasi untuk tret kesabaran dan daya tuju adalah saling berkait. Sistem psikofizikal pula merujuk kepada tabiat, sikap, nilai, kepercayaan, kebiasaan dan emosi yang terdapat dalam bentuk psikologi tetapi yang mempunyai asas fizikal di dalam urat saraf dan tubuh badan.

Kajian tentang personaliti boleh merangkumi beberapa aspek seperti biokimia dan fisiologi yang mempengaruhi tingkah laku. Beberapa definisi personaliti boleh merangkumi beberapa proses dalaman bagi seseorang kepada tingkahlaku yang dapat diperhatikan dalam konteks hubungan antara mereka. Setiap satu definisi merujuk kepada jenis tingkah laku yang berlainan.

2.2.3 Model Lima Faktor Personaliti

Keperibadian telah dikonsepsikan dari bermacam-macam perspektif teori yang berbeza dari segi tingkat keluasannya (John & Srivastava, 1999). Tingkat keluasan ini memiliki keunikan dalam memahami perbezaan individu dalam perilaku dan pengalamannya. Namun, jumlah sifat keperibadian dan skala keperibadian tetap dirancang tanpa henti. (John & Srivastava, 1999).

Psikologi kepribadian memerlukan model diskriptif atau taksonomi mengenai keperibadian itu sendiri. Salah satu tujuan utama adalah dalam ilmu pengetahuan adalah untuk menyederhanakan definisi yang pelbagai. Oleh itu, dalam psikologi keperibadian, suatu taksonomi akan mempermudah para pengkaji untuk mengkaji sumber utama bagi perwatakan keperibadian daripada setiap individu yang berbeza dan unik (John & Srivastava, 1999).

Setelah beberapa dekad, cabang psikologi keperibadian memperoleh suatu pendekatan taksonomi keperibadian yang dapat diterima secara umum iaitu dimensi Model Lima Faktor. Dimensi ini pertama kali diperkenalkan oleh Golberg pada tahun 1993. Dimensi ini tidak mencerminkan perspektif teori tertentu, tetapi merupakan hasil dari analisis bahasa manusia dalam menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain. Taksonomi Model Lima Faktor bukan bertujuan untuk mengganti sistem yang terdahulu, melainkan sebagai penyatu kerana dapat memberikan penjelasan sistem keperibadian secara umum (John & Srivastava, 1999).

Model Lima Faktor disusun untuk meletakkan individu tersebut ke dalam satu keperibadian tertentu, melainkan untuk menggambarkan sifat-sifat keperibadian yang disedari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya. Model Lima Faktor oleh

Costa dan McCrae dibuat berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Disini, pengkaji berusaha menemukan unit dasar keperibadian dengan menganalisa kata-kata yang digunakan oleh orang pada umumnya, yang tidak hanya difahami oleh para psikologi, namun juga untuk masyarakat biasa (Pervin, 2005).

2.2.4 Jenis-jenis keperibadian Model Lima Faktor

Seperti yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, bahawa Model Lima Faktor Personaliti terdiri dari lima jenis atau faktor. Terdapat beberapa istilah untuk menjelaskan kelima faktor tersebut. Antaranya ialah:

2.2.4.1 Pergaulan

Tret personaliti yang pertama ialah pergaulan yang boleh menggambarkan perwatakan sebagai ekspresif, pandai bergaul, suka berkawan, banyak cakap, yakin dan bersungguh. Pada tahun 1999, dua penyelidik Srivastava dan John telah mentakrifkan pergaulan sebagai personaliti yang membolehkan seseorang untuk menerima pakai pendekatan yang bertenaga dari kedua-dua perspektif iaitu sosial dan material. Kedua-dua penyelidik turut menambah bahawa individu yang mempunyai tret personaliti pergaulan biasanya positif dalam emosi mereka, suka bersosial, aktif dan tegas. Selain itu, Costa dan McCrae (1992) pula mengenal pasti bahawa setiap aktiviti yang dijalankan terdiri daripada beberapa aspek seperti ketegasan, kehangatan, keseronokan dan emosi yang positif untuk tret pergaulan.

Sementara itu John (1992), mentakrifkan pergaulan sebagai tret personaliti dengan kata sifat aktif, tegas, bertenaga, suka bercakap dan bersemangat dalam setiap kerja yang dijalankan. Pada tahun 1992, John mendapati bahawa apabila seseorang individu mempunyai tret personaliti pergaulan yang sangat rendah dalam personaliti mereka biasanya mereka lebih cenderung untuk menjadi lebih bersoasial dalam kehidupan mereka. Mereka juga akan mempunyai sifat malu untuk mendekati orang lain dan mengamalkan personaliti yang boleh dinikmati oleh kehidupan mereka. Sementara itu Hakim dan Murnaghan (2002), mendapati bahawa pergaulan personaliti cenderung untuk mengalami emosi yang positif dalam kehidupan mereka.

Costa dan McCrea (1992) pula mentakrifkan pergaulan sebagai kuantiti hubungan yang selesa kepada seseorang individu dalam kehidupan mereka. Dalam kajiannya, mereka mendapati bahawa individu yang mempunyai tret personaliti pergaulan yang tinggi telah dikenal pasti sebagai seorang individu yang mempunyai hubungan yang mesra dengan orang lain dan telah menghabiskan sejumlah besar masa mereka untuk menikmati hubungan ini. Walau bagaimanapun seorang individu yang dilihat sebagai mempunyai pergaulan yang rendah akan mempunyai kepentingan terhad dalam mewujudkan hubungan baru yang membawa mereka untuk tidak mempunyai hubungan yang mesra dengan orang lain sepanjang kehidupan mereka. Ini adalah kerana mereka sendiri enggan atau tidak suka untuk menghabiskan masa mereka bersama dengan individu lain.

Selain itu, berdasarkan kepada kajian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1991), individu pergaulan cenderung untuk menjadi spontan, komunikatif, bertenaga, positif, dan bersemangat (Goldberg, 1993; Watson & Clark, 1997). Mereka mahu individu lain mengagumi mereka dan juga bercadang untuk

mendapatkan pengiktirafan sosial tetapi mereka begitu teruja kerana dapat mengawal dan mempunyai hala tuju yang jelas (Costa & McCrae, 1992). Berbanding dengan tret yang lain, individu dengan personaliti pergaulan ini biasanya akan mengaitkan dirinya dengan komitmen sangat beremosi (Erdheim, Wang & Zickar, 2006).

Pergaulan juga mampu menawarkan dan menyerapkan sokongan dari segi emosi. Costa dan McCrae (1992), berkata akhirnya ia menjadi satu kuasa dalam kepuasan kerja. Selain itu, dapat juga dilihat bahawa individu pergaulan mempunyai emosi yang tertekan. Individu dengan ciri pergaulan biasanya mempunyai personaliti yang sentiasa mempersoalkan kenapa mereka (Deneve & Cooper, 1998). Tetapi, menurut kajian oleh (Hakim & Murnaghan 2002), personaliti yang gembira adalah ciri utama kepada kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Biasanya orang pergaulan mempunyai prestasi kerja yang berkesan. Menurut penganalisis, pergaulan akan terlibat dengan lebih profesional dalam setiap kerja pentadbiran, berurusan dengan hubungan sosial dan mereka juga berjaya apabila melakukan jualan (Barrick & Mount, 1991).

2.2.4.2 Persetujuan

Tret personaliti yang kedua ialah persetujuan. Menurut penganalisis (Barrick & Mount, 1991), Watak personaliti persetujuan biasanya menggambarkan sebagai sopan, sangat fleksibel, membantu, menyokong, penyayang, baik hati, dan berfikiran terbuka. Penyelidik lain menyebut persetujuan yang cenderung untuk menjadi murah hati, tenang, yakin, jujur, dan ikhlas (Hakim & Bono 2000). Persetujuan juga boleh ditakrifkan sebagai seorang yang mempunyai kecenderungan dalam pengorbanan diri dan mempunyai sokongan emosi sehingga ke penghujung dimensi. Berdasarkan

kajian yang dibuat oleh Digman (1989), di samping mempunyai sokongan emosi pada akhir dimensi, persetujuan juga mempunyai konflik dan kepentingan kepada orang lain.

Sementara itu, John dan Srivastava (1999) pula mentakrifkan persetujuan sebagai personaliti sedia membantu orang lain dalam setiap komuniti ataupun masyarakat. Mereka turut menambah sifat yang diperlukan untuk persetujuan adalah kesopanan, penuh kepercayaan terhadap orang lain, pemurah dan mempunyai fikiran terbuka dalam kehidupan mereka. Penyelidik juga menyebut persetujuan telah dikenali sebagai cinta, pematuhan kepada keluarga dan penyesuaian sosial. Costa dan McCrae (1985), pula mengulas lanjut persetujuan meliputi pelbagai tema seperti penyayang dan lemah lembut, pemurah, fikiran terbuka, sensitif, baik hati, bersimpati dan lembut hati serta akhirnya seorang yang amanah. Mereka menyebut bahawa persetujuan mempunyai personaliti yang berbeza dengan pelbagai sifat seperti ketidakpercayaan dan permusuhan. Dalam kajian, John mendapati bahawa istilah yang ada adalah yang paling sesuai untuk digambarkan persetujuan sebagai seorang yang baik hati, bersimpati, murah hati, mempercayai orang lain, pemaaf dan akhir sekali bersyukur. Dengan menggunakan satu set soal selidik mengenai personaliti individu, John telah membuat kesimpulan bahawa enam faktor tersebut adalah perkataan yang paling sesuai untuk memahami sepenuhnya dan menerangkan persetujuan.

Sementara itu Costa dan McCrae (1992), mentakrifkan persetujuan sebagai salah satu orientasi interpersonal. Kajiannya dapat mengetahui bahawa mana-mana individu dengan tret persetujuan yang tinggi cenderung untuk mengikuti pesanan orang lain dengan pematuhan yang positif dan mempunyai kecenderungan untuk

mengelakkan konflik. Sementara itu individu dengan tret persetujuan yang rendah pula cenderung untuk menerima pakai satu set tingkah laku dan sikap yang mengikuti suara hati dan kehendak mereka serta tidak akan teragak-agak untuk melakukan apa sahaja untuk mematuhi perintah itu tanpa mengira apa-apa kemungkinan yang membahayakan orang lain.

McCrae dan Costa, (1997) dalam kajian mereka berkata bahawa ahli psikologi personaliti menentukan tret persetujuan sebagai kecenderungan untuk menyebabkan perselisihan faham. Sebagai contoh, dapatan A menyebut bahawa tret persetujuan biasanya mempunyai prestasi yang rendah dalam sesuatu kerja (Barrick & Mount, 1991). Kajian lain pula menyebut bahawa terdapat hubungan negatif antara tret persetujuan dengan kepuasan kerja (Hakim et al., 2002). Walaupun terdapat kajian yang menyebut tret persetujuan tidak mempunyai banyak perkaitan dengan kepuasan kerja tetapi persetujuan tidak menjejaskan komitmen pekerjaannya (Kumar & Bakhshi, 2010).

2.2.4.3 Kesungguhan

Tret personaliti yang ketiga ialah tret kesungguhan. Tret personaliti ini bermaksud seorang yang mempunyai ciri-ciri seperti rajin, berhati-hati, bertanggungjawab dan sistematik (Barrick & Mount, 1991). Menurut Goldberg (1993), menyebut bahawa personaliti kesungguhan adalah sangat cekap dan teratur. Individu dengan personaliti ini biasanya adalah seorang yang waras, boleh dipercayai dan sangat gigih. Barrick dan Mount (1993) pula berkata dalam kajian mereka bahawa pekerja yang mempunyai sifat berhati-hati sangat memberi tumpuan kepada kejayaan dan mereka biasanya dapat melakukan kerja dengan baik dalam tugas mereka.

Selain itu, John dan Srivastava (1999), mentakrifkan kesungguhan sebagai seorang yang sosial dalam mengendalikan dan menguruskan tugas individu. Matlamat dan tingkah lakunya diarahkan seperti kecenderungan untuk mengikuti kaedah-kaedah tertentu atau peraturan serta keupayaan untuk berfikir sebelum bertindak, melambatkan kepuasan dan akhir sekali cara mereka merancang, mengurus serta mengutamakan tugas-tugas mereka.

McCrae dan John (1992), melihat bahawa kesungguhan sebagai kawalan diri dalam Model Lima Faktor Personaliti. Mereka melihat kesungguhan sebagai dimensi yang sangat membantu untuk mengawal dan menjaga tingkah laku impulsif. Kedua-dua penyelidik ini selanjutnya menyatakan bahawa kesungguhan datang dari luar kombinasi rajin dan juga dari hati nurani sendiri. John pula menjelaskan kesungguhan yang mempunyai beberapa sifat dalam diri mereka seperti dipercayai, kemas, cekap, teratur, mempunyai perancangan dan akhir sekali mempunyai keinginan untuk melaksanakan tugas yang diperturunkan kepada mereka dengan baik.

Sementara itu Costa dan McCrae (1992) juga telah mentakrifkan kesungguhan sebagai matlamat kelakuan yang diarahkan. Mereka mendapati bahawa mana-mana individu yang kaya dengan faktor-faktor ini cenderung untuk memberi tumpuan yang sangat dalam terhadap matlamat mereka dengan mempamerkan disiplin diri yang sangat tinggi. Sementara itu tahap rendah bagi kesungguhan lebih cenderung untuk merasa terganggu dalam matlamat mereka dan tidak teratur dalam menentukan usaha ke arah itu.

Hampir semua sikap dalam personaliti kesungguhan adalah positif. Ini kerana, beberapa penulis telah berkata bahawa kesungguhan adalah individu yang

mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja dan membawa kepada prestasi kerja yang cemerlang. Sokongan kenyataan penyelidikan dari Barrick dan Mount, (1991) juga menyebut bahawa kesungguhan merupakan personaliti yang biasanya akan terlibat dalam hubungan jangka panjang dengan organisasi. Ini adalah kerana orangnya jenis teliti terhadap perkara yang berlaku di persekitaran yang membolehkan mereka menguasai persekitaran mereka. Mereka percaya dengan berada di suasana yang sama untuk tempoh masa tertentu akan membantu mereka untuk mencapai kejayaan yang lebih baik.

Barrick et.al (2001) dan Hakim et al (2002), juga menyokong kenyataan tentang kesungguhan membawa kepada prestasi kerja. Dikaji watak kesungguhan juga mengenal pasti terhadap tugas mereka seperti mengambil bahagian dalam kerja-kerja untuk menjadi personaliti yang positif dan akhirnya memberi peluang kepada mereka untuk mendapat ganjaran (Organ & Lingl, 1995). Satu lagi pengarang Erdheim, Wang dan Zickar, (2006) juga menyebut individu kesungguhan memegang komitmen yang lebih tinggi dalam kerja mereka.

2.2.4.4 Penyesuaian

Tret yang keempat ialah penyesuaian yang merujuk kepada kestabilan emosi dan stres kerja. Walaupun kedua-dua mereka benar-benar berbeza antara satu sama lain, penyelidik bebas untuk menggunakan dan tidak salah dalam melaksanakan kajian mereka. Dengan kata lain apabila melakukan kajian soalan boleh dibuat untuk menggambarkan sama ada seseorang individu mempunyai personaliti emosi stabil bagi menyasat sama ada mereka mempunyai hubungan atau tidak antara personaliti dengan stres kerja.

Costa dan McCrae (1992), mentakrifkan penyesuaian sebagai satu kemungkinan yang lebih rendah bahawa seseorang individu mempunyai arah emosi negatif dan kebimbangan. Penyesuaian boleh berkaitan dengan kapasiti individu dan keupayaan untuk mengendalikan serta menguruskan tekanan walaupun berada pada tahap yang tinggi. Ianya lebih cenderung untuk mempunyai kehidupan yang negatif sama ada akan berhenti menjalani kehidupan seperti mana-mana individu yang lain. Walaubagaimanapun, individu dengan tret penyesuaian yang rendah menjadi lebih mudah untuk menjadi terburu-buru dan terdedah kepada pengalaman negatif dengan kadar yang lebih tinggi berbanding dengan individu dengan penyesuaian yang tinggi. Sementara itu John dan Srivastava (1999), yang ditakrifkan dengan stres kerja sebagai kontras mutlak penyesuaian dan dipenuhi dengan pelbagai pengalaman negatif yang membuat individu personaliti ini kerap merasa tegang, cemas, sedih serta kerap berasa letih.

Dari sudut peraturan pula, Costa et. Al., (1991) menyediakan penemuan mereka yang menunjukkan stres kerja apabila mempunyai personaliti yang cenderung untuk menjadi cemas, tertekan, terdedah dan cenderung untuk mengambil tindakan impulsif yang boleh dikategorikan dalam personaliti ini sebagai pemikir yang tidak rasional dan tidak mempunyai kawalan gerak hati. Mereka yang mempunyai tret personaliti ini dilihat sebagai kelemahan diri dan membimbangkan serta tidak stabil manakala individu dengan stres kerja yang rendah biasanya santai dan tenang dalam menghadapi kehidupan mereka (John, 1989; McCrae & John, 1992). Satu lagi penemuan menunjukkan personaliti stres kerja yang rendah adalah lebih mempunyai ketahanan terhadap tekanan kerjanya yang tidak sama seperti rakan yang lain.

Selain itu, kajian oleh (McCrae dan Costa, 1997); (Foulkrod & Davenport, 2010), menunjukkan bahawa individu yang mendapat markah tinggi dalam penyesuaian adalah seorang yang tenang apabila berhadapan dengan kesukaran. Jenis ini dapat dilihat sebagai seorang yang boleh berdiri sendiri walaupun berada dalam keadaan tekanan. Sementara itu, Foulkrod et al. (2010) mendakwa bahawa tekanan adalah tret penyesuaian. Individu yang mempunyai skor rendah dalam jenis personaliti ini cenderung untuk bimbang, cemas dan emosi yang tidak stabil. Kajian empirikal sebelum ini juga menyebut emosi negatif adalah sebaliknya bagi personaliti penyesuaian (John & Srivastava, 1999). Individu yang lebih berdaya tahan atau individu yang mempunyai pendirian tetap akan mendapat skor tinggi terhadap stres kerja dan dapat mengawal tindak balas negatif terhadap organisasi. Individu yang rendah pada kestabilan emosi lebih cenderung untuk mengalami reaksi negatif yang mengelilingi mereka.

Sebagai contoh, individu yang tinggi dalam sikap penyesuaian lebih berkeyakinan, tenang, toleransi, autonomi atau berdikari dan sangat simpati. Manakala individu yang rendah pada penyesuaian biasanya berhasrat untuk berada dalam kebimbangan, pencerobohan, kebergantungan kepada pihak lain (John & Srivastava, 1999). Menurut Hakim et.al., (2002), individu rendah kepada personaliti dengan stres sering menjadi tidak menentu, impulsif dan kemurungan pada prestasi kerja mereka. Oleh itu, individu yang tinggi terhadap penyesuaian cenderung untuk berbangga dengan pencapaian seseorang dalam kerja-kerja mereka dan skor yang lebih tinggi dalam prestasi kerja (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999). Stres kerja biasanya boleh menyebabkan individu tersebut mudah untuk hilang fokus, tidak melakukan perkara-perkara yang berkaitan dengan kerja mereka dan cenderung untuk mengelakkan keadaan tidak menguntungkan (Jia, Jia, & Karau, 2013). Selain

itu, (Awais Bhatti, Mohamed Battour, Rageh Ismail, dan Pandiyan Sundram, 2014), menyatakan individu yang tinggi dalam stres kerja cenderung untuk tidak bertolak ansur dengan individu lain walaupun berbeza budaya dan kurang bergaul dengan rakan-rakan mereka.

2.2.4.5 Keterbukaan pada pengalaman

Tret personaliti yang terakhir ialah keterbukaan pada pengalaman yang bermaksud sejauh mana seseorang itu mempunyai pengalaman baru, menjadi kreatif dan mempunyai keinginan untuk belajar sesuatu yang baru. Sikap ini merujuk kepada keterbukaan kepada pengalaman individu. John dan Srivastava (1999) ditakrifkan keterbukaan pada pengalaman sebagai jumlah individu yang berfikiran tertutup yang menggambarkan pengangkat itu sendiri dari segi mental dan mempunyai pengalaman dalam kehidupan mereka dari segi keaslian, keluasan, kedalaman dan kerumitan. Menurut Rothman dan Contzer (2003), ciri-ciri individu yang skor tinggi dalam keterbukaan pada pengalaman adalah didorong untuk mengetahui sesuatu yang baru dan juga cenderung untuk menjadi kreatif, ingin tahu, dan sensitif.

Sementara itu, Costa dan McCrae (1992) telah mendefinisikan keterbukaan pada pengalaman sebagai jumlah kepentingan yang membantu untuk menarik individu dan akan mengambil masa untuk meneruskan minat ini. Mereka menyatakan bahawa mana-mana individu yang berada pada tahap yang tinggi dalam keterbukaan pada pengalaman mempunyai pelbagai jenis faedah. Sementara itu penjaring yang rendah dalam keterbukaan pada pengalaman lebih cenderung untuk mempunyai jumlah yang sangat terhad darisegi faedah tetapi sebaliknya mereka mempunyai penglibatan yang sangat tinggi dan bersedia untuk pergi lebih jauh dalam

kepentingan ini. Dengan kata lain jika individu mempunyai tahap yang tinggi dalam keterbukaan pada pengalaman, mereka akan mempunyai banyak faedah tetapi mungkin tidak bersedia untuk pergi jauh di antara satu sama lain. Sementara itu seorang individu dengan keterbukaan pada pengalaman yang rendah mempunyai beberapa faedah tetapi mereka mempunyai pemahaman yang lebih mendalam ke arah kepentingan ini.

Keterbukaan pada pengalaman juga telah dikenal pasti dan bersekutu dengan akal oleh ramai penyelidik (Digman & Inouye, 1986; Goldberg, 1981; Hogan, 1982). Costa dan McCrae (1992) telah mengaitkan faktor ini dengan akal dan mendapati bahawa seseorang individu mempunyai perkaitan antara kedua-duanya. Kedua-duanya mempunyai ciri-ciri dengan keterbukaan pada pengalaman terhadap mana-mana perasaan baru atau idea-idea yang fleksibel dalam pemikiran mereka serta kesediaan mereka sendiri untuk kepuasan dalam fantasi. Sementara itu Hogan (1986) ditakrifkan sebagai intelek seperti yang dikaitkan dengan kepentingan kebudayaan, kebolehan pendidikan dan kepentingan kreatif. Oleh sebab itu, ia mengesahkan bahawa faktor terakhir dalam Model Lima Faktor personaliti tidak mengukur kepintaran dan ia hanya mempunyai hubungan positif yang kecil dengan keterbukaan pada pengalaman. (John & Srivastava, 1999).

2.3 Hubungan Tret Personaliti terhadap Prestasi Kerja

Tret persetujuan merupakan ciri yang mempunyai kesan yang tinggi berbanding ciri yang lain dalam personaliti (Tett, Jackson & Rothstein, 1991). Ioannis (2003) menunjukkan persetujuan dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai hubungan dengan prestasi bagi pekerjaan yang melibatkan interaksi personal. Chet, Douglas,

dan Paul (2005) mendapati ciri pergaulan mempunyai hubungan yang kuat dalam meramal prestasi kerja dan ciri kesungguhan mempunyai hubungan yang lemah untuk meramal prestasi kerja.

Gerhard (2007) pula menyatakan bahawa persetujuan dan kesungguhan dalam politik merupakan peramal kepada prestasi kerja. Terdapat empat ciri personaliti iaitu kesungguhan, keterbukaan pada pengalaman, penyesuaian dan persetujuan telah menjelaskan sebanyak 14% variasi dalam "*Gred Point Average*" (GPA). Manakala Paul (2009) pula telah mendapati pergaulan dan persetujuan merupakan peramal kepada prestasi pemimpin dalam bidang persekitaran latihan.

Selain itu, Hogan (1998) menilai prestasi personaliti secara profesional. Dalam penemuannya, beliau menyatakan bahawa personaliti boleh menjadi alat yang sempurna untuk mengukur prestasi kerja. Menurut kumpulan kecil penyelidikan mereka biasanya tidak akan terjejas oleh personaliti ciri tetapi hasilnya akan berbeza untuk kumpulan profesional. Dalam kajian yang berbeza, dengan menggunakan meta-analisis membuktikan bahawa personaliti merupakan prestasi ramalan yang berkesan untuk kumpulan profesional (Barrick & Mount, 1991; Ones & Viswesvaran, 2001).

Rothmann dan Coerzer (2003), dalam momen produk korelasi penemuannya berkata terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi personaliti penyesuaian dan prestasi kerja. Walau bagaimanapun, keputusan itu juga menunjukkan bahawa kombinasi yang rendah dalam penyesuaian dan lain-lain yang memimpin Model Lima Faktor personaliti kepada output yang berbeza dalam kreativiti prestasi kerja. Sebagai contoh individu dengan penyesuaian rendah sentiasa mempunyai idea yang tidak wajar dan tidak dapat mengawal situasi. Mereka juga kurang kreatif dan lemah

semangat berbanding dengan orang-orang yang mempunyai prestasi tinggi dalam penyesuaian. Keputusan ini disokong juga oleh kajian (Hormann dan Maschke, 1996); (Dunn et. al., 1995) dan (Hakim et. al., 1999).

Manakala Barrick dan Mount (1991), telah mengkaji lima kumpulan pekerjaan dalam meta-analisis menggunakan pelbagai sampel pekerjaan termasuk pekerja mahir dan separa mahir yang menunjukkan bahawa penyesuaian, pergaulan dan kesungguhan yang berkaitan atau dalam perkataan lain yang mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Merujuk kepada kajian lepas yang dilakukan oleh Mount & Barrick, (1991); Barrick et al., (2001), kesungguhan adalah yang paling signifikan dengan prestasi kerja. Kesungguhan adalah peramal yang paling boleh dipercayai untuk mengukur prestasi kerja. Tambahan pula, persetujuan dan keterbukaan pada pengalaman tidak mempengaruhi prestasi kerja. persetujuan dan keterbukaan pada pengalaman hanya boleh menjadi peramal yang baik untuk pekerjaan yang terpilih tetapi tidak ada contoh sebutan dalam kajian mereka. Walaubagaimanapun, bagi individu tinggi dalam pergaulan dan kesungguhan tetapi rendah dalam penyesuaian mempunyai kerja yang baik dalam prestasi kerja mereka.

McCrae dan Costa (1987) dalam kajian mereka mengenal pasti bahawa keterbukaan pada pengalaman adalah peramal yang sangat baik untuk diduduki kepada kepakaran latihan. Justifikasi ciptaannya adalah merupakan dimensi yang biasanya kepada individu yang mempunyai markah yang tinggi dan dijangka memberi pendekatan optimis untuk pengalaman pembelajaran mereka. Melalui pemerhatiannya, individu yang mempunyai tahap keyakinan yang tinggi dan bersedia untuk mengambil pendedahan baru akan menjadi lebih positif terhadap pengalaman pembelajaran.

Selain itu, ianya boleh menjadi sebab utama untuk mencapai matlamat dalam program latihan berkaitan bagaimana kecekapan setiap individu. Tambahan pula Hurley (1998), dalam kajiannya mendapati bahawa persetujuan dan pergaulan mempunyai perkaitan penuh dengan kedudukan prestasi kerja pekerja yang disediakan oleh pengurus. Di sisi lain, McDaniel (1998) mendapati persetujuan dan penyesuaian tidak begitu konsisten. Ini adalah berdasarkan ramalan penyelia manakala ciri untuk menilai prestasi individu mereka di tempat kerja.

Van Scotter dan Motowidlo (1996), menyebut bahawa pergaulan dan persetujuan mempunyai hubungan positif dengan interpersonal yang berkesan dan boleh dilakukan lebih baik apabila menjalankan tugas mereka. Barrick dan Mount (1991) sebagai peramal persetujuan tidak dianggap penting untuk prestasi di tempat kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahawa penyesuaian yang rendah mempunyai hubungan yang sangat rendah dengan prestasi kerja. Biasanya penyesuaian mempunyai emosi yang tidak stabil dan gagal untuk bekerja dengan mereka.

Borman dan Motowidlo (1993) mencadangkan bahawa ramalan personaliti harus mempunyai kesan yang besar pada dimensi prestasi kerja. Tett et al. (1991) pula menjelaskan bahawa terdapat kesan yang kuat antara personaliti dan prestasi kerja. Barrick dan Mount (1991) juga menyebut bahawa persetujuan dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai hubungan negatif kepada prestasi kerja. Penyelidikan oleh Salgado (1997) menjelaskan bahawa ciri individu tidak berpengaruh dengan prestasi kerja. Beliau juga menyebut bahawa sifat kesungguhan dan penyesuaian mempunyai kaitan dengan prestasi kerja. Menurut kajian mereka tiada kesahan yang muncul sebagai korelasi yang lemah antara skala faktor yang dinyatakan diperhatikan semasa pengukuran.

Oleh itu, Barrick, Mount dan Judge (2001) mencadangkan beberapa kombinasi antara dimensi diatas yang dapat membantu meramalkan tentang tingkah laku tertentu. Sebagai contoh, gabungan dimensi kesungguhan dan persetujuan pada tahap tinggi akan dapat meramal tahap integriti yang tinggi dan mendapati persetujuan dan kesungguhan merupakan peramal kepada prestasi kerja.

2.4 Teori Asas

2.4.1 Teori Keperibadian Tipe A dan Tipe B

Teori keperibadian tipe A dan tipe B pertama kali diperkenalkan oleh Friedman dan Ray Rosenman, (1988). Kedua-dua teori ini mempunyai perwatakan yang berbeza. Ianya juga menilai setiap personaliti individu dalam menjalankan kerja yang diamanahkan. Teori ini mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja dan kerangka teori kajian ini bagi pemboleh ubah tidak bersandar iaitu Model Lima Faktor personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman.

Menurut Vicentia, (2009) dan Hurlock, (1992) menyatakan bahawa teori keperibadian tipe A mempunyai kecenderungan yang agresif, cepat bosan, mudah stress, berjalan dengan cepat, mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyampuk dalam perbualan orang lain. Keiv & Kohan, (2014) pula menggambarkan tipe A sebagai individu yang mempunyai darjat yang tinggi, dorongan yang kuat untuk mencapai hasil dan mempunyai ciri-ciri yang kompetitif serta agresif serta tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih masa.

Selain itu, Atkinson (1997) menyebutkan ciri-ciri tipe keperibadian A adalah sebagai individu yang suka membuat kerja dalam waktu terdekat, tidak suka akan keindahan dan tidak sabar. Bagi ciri-ciri keperibadian tipe A di atas kita dapat simpulkan dengan pemboleh ubah tidak bersandar dalam kerangka teori yang keempat iaitu tret personaliti penyesuaian. Bagi individu yang mempunyai perwatakan sedemikian, ia akan memberi kesan yang negatif kepada organisasi (Hurlock, 1992). Sekali gus akan menjejaskan prestasi kerjanya.

Walaupun bagaimanapun, bagi teori keperibadian tipe B pula menunjukkan ciri-ciri yang berlawanan dengan tipe A. Jayalangkara, (2012) mendefinisikan teori keperibadian tipe B yang menunjukkan perwatakan yang tenang, santai, tidak terlalu memaksa diri, tidak suka bersaing dan lebih mudah memahami orang lain. Friedman, (1994) pula menggambarkan teori tipe B merupakan seorang yang sopan santun, memiliki daya saing yang rendah, sabar dalam menjalankan sesuatu kerja dan membuat kerja dengan rela hati.

Selain itu, Atkinson, (1997) juga menyebutkan tentang ciri-ciri tipe keperibadian B yang menjalankan kerja dengan berhati-hati, tidak mudah tergesa-gesa, yang sabar dan tidak mudah marah. Menurut Bortner, (2003) ciri ini ialah individu yang kurang menyukai persaingan, mudah bergaul, mengerjakan tugas satu per satu, lebih santai dalam melaksanakan tugas, serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta memiliki keberanian untuk mengemukakan perasaannya. Oleh itu, teori keperibadian tipe B sangat fleksibel dengan kerangka teori kajian ini iaitu bagi pemboleh ubah tidak bersandar tret personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan dan keterbukaan pada pengalaman yang mempunyai ciri personaliti yang positif. Sekiranya individu atau pekerja mempunyai sikap tersebut

maka prestasi kerja mereka akan meningkat dan ia akan memberi kesan yang positif pada organisasi. Oleh itu, sekali lagi teori keperibadian tipe A dan tipe B menyokong kerangka teori yang dijalankan dalam kajian ini.

2.5 Kesimpulan Bab Dua

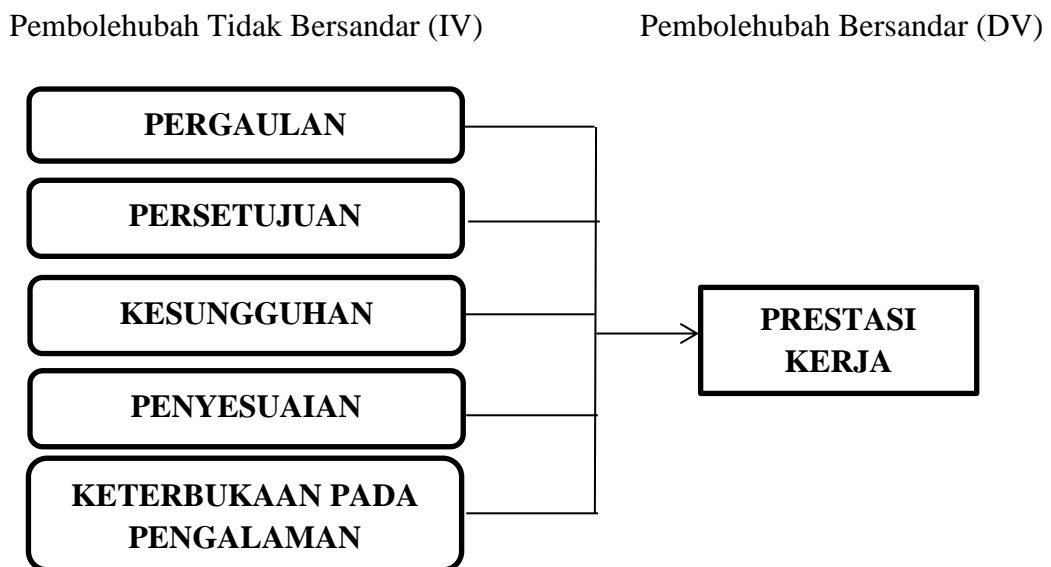
Berdasarkan kepada kajian terdahulu, sebahagian penyelidik mendapati bahawa personaliti mempengaruhi prestasi kerja pekerja dan sebahagian penyelidik yang lain mendapati ianya tidak mempengaruhi prestasi kerja.

BAB TIGA
METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Dalam bab ini menjelaskan dengan lebih terperinci bagaimana kaedah penyelidikan dijalankan untuk mencapai objektif dan tujuan asal kajian yang dikehendaki. Kajian metodologi merupakan aspek yang perlu diberi perhatian bagi mendapatkan hasil kajian yang baik dan boleh dipercayai. Selain itu, bab ini juga menghuraikan kerangka teori, reka bentuk kajian, hipotesis, tempat kajian, populasi dan sampel, instrumen kajian, ujian rintis, ujian kebolehpercayaan, kaedah analisis dan kesimpulan.

3.1 Kerangka Teori



Rajah 3.1
Kerangka Teori

3.2 Hipotesis Kajian

Berdasarkan sorotan karya dan kerangka teori:

H1: Terdapat perkaitan antara tret pergaulan dan prestasi kerja;

H2: Terdapat perkaitan antara tret persetujuan dan prestasi kerja;

H3: Terdapat perkaitan antara tret kesungguhan dan prestasi kerja;

H4: Terdapat perkaitan antara tret penyesuaian dan prestasi kerja; dan

H5: Terdapat perkaitan antara tret keterbukaan pada pengalaman dan prestasi kerja.

3.3 Rekabentuk Kajian

Tret personaliti memainkan peranan penting terhadap prestasi kerja individu. Oleh itu, tiga aspek utama ditinjau dalam kajian ini. Rekabentuk tinjauan dipilih berbanding kajian lain seperti kajian kes berdasarkan faktor kebolehpercayaan yang tinggi, kosnya murah dan jangka masa yang singkat. Menurut Kerlinger (1973) kajian tinjauan adalah sesuai kerana skopnya yang luas dan banyak maklumat akan diperolehi dan menjadikan jumlah dan kuantiti maklumat yang diterima lebih murah dari segi kos berbanding kaedah eksperimen. Selain itu, maklumat yang diperolehi adalah tepat.

Dalam kajian ini, penyelidik memilih pembolehubah tidak bersandar iaitu tret personaliti. Model Lima Faktor digunakan dalam kajian ini iaitu pergaulan,

persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman. Selain itu, pemboleh ubah bersandar yang digunakan dalam kajian ini adalah prestasi kerja pegawai KEMAS.

Bagi memperolehi data, penyelidik menggunakan kaedah melalui edaran borang kajian soal selidik secara manual. Borang soal selidik ini mempunyai empat bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A borang soal selidik ini merangkumi maklumat demografi responden. Bahagian B pula digunakan untuk mengukur pemboleh ubah tidak bersandar iaitu tret personaliti. Manakala bahagian C digunakan untuk mengukur pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja. Bagi menganalisa data yang diperolehi, penyelidik menggunakan perisian “*Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Windows*” versi 20.

3.4 Instrumen Kajian

Dalam menjalankan kajian ini penyelidik telah menggunakan instrumen dalam bentuk soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian iaitu bahagian A: Maklumat Demografi, Bahagian B: Ciri Personaliti, Bahagian C: Prestasi Kerja.

Bahagian A: Maklumat Demografi Responden

Bahagian soal selidik ini digunakan untuk mengumpul maklumat sebenar latar belakang kajian yang meliputi jantina, umur, bangsa, kumpulan perkhidmatan, tahun berkhidmat, tahap pendidikan dan KEMAS. Tujuh item ini diperlukan untuk penyelidik memahami data-data yang diperolehi daripada kajian nanti.

Bahagian B: Ciri Personaliti

Instrumen yang digunakan dalam bahagian ini ialah “*Big Five Inventory Scale*” (BFI) iaitu tret personaliti yang dibentuk oleh John dan Srivista (1999) yang mengandungi 29 soalan.

Bahagian C: Prestasi Kerja

Prestasi kerja akan diukur menggunakan penilaian sendiri dengan menggunakan 10 soalan. Bahagian soal selidik dalam bahagian ini dibangunkan oleh Yusoff (2000) dengan menggunakan 10 item dengan 5 skala Likert iaitu; 1-sangat tidak setuju, 2-tidak setuju, 3-tidak pasti, 4-setuju, 5-sangat setuju.

3.5 Persampelan Kajian

Data telah diperolehi daripada kajian ini dari maklumat yang diperolehi secara terus daripada Pegawai KEMAS Negeri Kelantan. Jumlah responden pegawai KEMAS Negeri Kelantan ialah seramai 115 responden. Sehubungan dengan itu, menggunakan kaedah populasi, pengkaji telah mengedarkan sebanyak 115 salinan soal selidik kepada responden. Walaubagaimanapun, hanya 100 soalan kaji selidik sahaja boleh digunakan kerana selebihnya adalah tidak lengkap dan tidak tepat.

3.6 Kaedah Pengumpulan Data

Kajian ini merupakan kajian tinjauan menggunakan kaedah kuantitatif di mana data kajian dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik. Kajian ini melibatkan seramai 115 orang responden yang terdiri daripada pegawai KEMAS yang berkhidmat di Negeri Kelantan. Para responden diberikan penerangan yang teliti dan masa secukupnya bagi menjawab borang soal selidik ini. Segala maklumat yang diberikan oleh responden dirahsiakan dan bertujuan untuk kajian sahaja. Semua soal selidik yang telah diisi dikutip selepas dua minggu. Segala maklumat dan data yang diperlukan dianalisis menggunakan program *Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Window versi 20*.

3.7 Proses Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah seperti berikut:

- i. Meminta kebenaran untuk melakukan penyelidikan

Penyelidik telah memilih untuk mengedarkan borang soal selidik di semua KEMAS di Negeri Kelantan. Untuk mendapatkan kelulusan oleh Ketua Pengarah bagi menjalankan kajian keatas pegawai, pengkaji telah pergi ke pejabat utama di Wisma Persekutuan, Kota Bharu, Kelantan dan menyerahkan sendiri surat kebenaran tersebut.

- ii. Pengedaran borang soal selidik
Bersama-sama dengan surat kebenaran, penyelidik telah menyerahkan salinan soal selidik kepada pengarah KEMAS. Kelulusan daripada pengarah membantu penyelidik untuk menerima jawapan penuh dari pegawai KEMAS.
- iii. Tempoh masa mengambil
- iv. Penyelidik bersetuju untuk mengumpul keseluruhan soal selidik daripada pegawai/pemaju dan penyelia selepas dua minggu selepas berunding dengan pengarah KEMAS.

3.8 Ujian Rintis

Ujian rintis bertujuan untuk memastikan kefahaman responden terhadap soalan-soalan yang dikemukakan menggunakan kaedah kebolehpercayaan “*Alpha Cronbach*”. Ujian rintis digunakan bagi meningkatkan kesahihan dan konsisten dalam instrumen kajian. Responden yang diambil dalam ujian rintis adalah kakitangan KEMAS Negeri Kelantan bagi menentukan bahawa soalan yang dikemukakan dapat dijawab dengan baik oleh responden. Sebanyak 20 sampel telah diberikan kepada kakitangan daripada KEMAS Negeri Kelantan. Keputusan ujian akan dikira menggunakan ujian rintis melalui ujian kebolehpercayaan. Satu daripada pemilihan item dalam soal selidik adalah mampu untuk menentukan ketekalan dalaman skala ialah menggunakan ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach’s. Oleh itu, melalui keputusan, ujian kebolehpercayaan antara .612 kepada .781 dapat dilihat dalam rajah 3.2 dibawah.

Jadual 3.1

Kebolehpercayaan Alpha Cronbach's Untuk Ujian Rintis

Pembolehubah	Alpha cronbach's
Prestasi Kerja	.781
Pergaulan	.763
Persetujuan	.739
Kesungguhan	.719
Penyesuaian	.612
Keterbukaan pada pengalaman	.720

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif digunakan. Data statistik deskriptif melibatkan skala nominal seperti peratus dan kekerapan. Data ini digunakan di dalam demografi responden di Bahagian A. Manakala statistik deskriptif ini menggunakan petunjuk min untuk mengukur sukatan memusat, varians dan sisihan piawai (SD) untuk mengukur serakan data. Bahagian B dan C pula menggunakan analisis deskriptif bagi memenuhi objektif kajian iaitu untuk mengenal pasti tahap persepsi pegawai KEMAS terhadap dimensi tret personaliti dan prestasi kerja.

3.10 Ujian Kebolehpercayaan

Menurut Sekaran (2005), menyatakan bahawa analisis ini adalah penting untuk menentukan sama ada keputusan yang diperolehi boleh dipercayai atau sebaliknya.

Jika keputusan menunjukkan pekali kebolehpercayaan daripada 1.0, maka ia dianggap sebagai lebih baik. Tetapi hasil analisis, yang menunjukkan julat 0.7, maka ia dianggap boleh diterima, tetapi ia diakui sebagai baik jika keputusan itu dicapai 0.8. Walaubagaimanapun, hasilnya mereka akan dianggap sebagai lemah dan ditolak jika bawah daripada 0.6.

Merujuk kepada kajian ini, Cronbach Alpha, merupakan salah satu statistik yang sering digunakan dalam banyak kajian sebelum ini yang telah digunakan untuk pengenalan dan kuantiti pemboleh ubah yang digunakan dalam soal selidik adalah stabil dan konsisten. Cronbach Alpha boleh ditafsirkan sebagai pekali kebolehpercayaan yang memberikan gambaran bagaimana satu set barangan positif yang berkaitan dengan satu sama lain. Sebagai contoh, Cronbach Alpha lebih dekat dengan 1, keputusan menunjukkan bahawa kebolehpercayaan ketekalan dalaman yang lebih tinggi.

3.11 Pengagihan Frekuensi

Pengagihan frequenci atau taburan kekerapan boleh ditakrifkan sebagai pengagihan matematik. Matlamat menggunakan peredaran berulang adalah untuk memperoleh beberapa jumlah tindak balas yang berkaitan dengan kualiti yang tersendiri daripada satu pemboleh ubah. Ia juga untuk menyatakan nombor dalam bentuk peratusan. Taburan kekerapan juga boleh dilihat sebagai satu prosedur yang hampir sama digunakan oleh pengkaji sebagai sebahagian daripada pemilihan orang untuk perbincangan dan kawalan tandan yang muncul setiap satu perhimpunan yang mempunyai harga normal yang sama pada setiap pemboleh ubah. Terdapat satu tindak balas pada beberapa skala mentaliti yang mempunyai anggaran ketara juga

boleh dimampatkan melalui jadual kekerapan. Adapun kajian ini, jadual kekerapan ditunjukkan dalam jumlah responden lelaki dan perempuan yang mengambil bahagian pada akhir jawapan soal selidik ini, jumlah responden dari kedudukan tersendiri daripada pegawai KEMAS Negeri Kelantan.

Selain itu, pengagihan mewakili kekerapan pada setiap nilai skor data penyelidikan (Rafi, 2008). Berdasarkan taburan kekerapan, satu pembolehubah dianggap pada satu masa. Objektifnya adalah untuk mendapatkan kiraan bilangan jawapan yang berkaitan dengan nilai-nilai pembolehubah yang berbeza. Data yang akan hadir menggunakan histogram dan carta bar.

3.12 Korelasi Pearson

Dalam kajian ini, korelasi Pearson digunakan bagi mengukur perkaitan linear antara dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu skala interval dan skala nisbah untuk menunjukkan signifikan, arah (positif atau negatif) antara tret personaliti dengan prestasi kerja. Kekuatan perkaitan di antara pemboleh ubah yang dibangunkan Hair, (2003) adalah berdasarkan jadual 3.2 dibawah.

Jadual 3.2

Nilai Korelasi

Nilai Korelasi	Kekuatan Hubungan
$\pm .81 \pm 1.0$	Sangat kuat
$\pm .61 \pm .80$	Kuat
$\pm .41 \pm .60$	Sederhana kuat
$\pm .21 \pm .40$	Lemah
$\pm .01 \pm .20$	Sangat lemah

(Rujukan: Hair et.al (2003). Essential Of Business Research Methods)

Menurut Sakaran (2005), ia merupakan hubungan korelasi yang positif antara dua pembolehubah yang diwakili oleh 1.0 (tambah 1), sebaliknya korelasi negatif yang sempurna diwakili oleh -1.0 (tolak 1). Namun begitu, untuk menilai antara mana-mana dua pembolehubah dijangkakan akan menjadi unik berhubung dengan setiap persembahan yang lain yang tiada, ini benar-benar akan ditemui. Untuk skor 0.01-0.2 dianggap mempunyai hubungan yang sangat rendah, 0.21-0.4 mempunyai korelasi yang rendah, dengan itu 0.41-0.6 sebagai sederhana, manakala skor 0.61-0.8 boleh ditafsirkan mempunyai hubungan dan akhir sekali adalah skor 0.81 dan keatas merupakan hubungan yang sangat kuat.

3.13 Kepelbagaian Regresi Berganda

Pembolehubah tidak bersandar akan berada bersama dengan pembolehubah bersandar bagi menerangkan varian di dalamnya. Manakala, kepelbagaian r bagi korelasi Pearson seseorang individu akan berada dalam kepelbagaian korelasi. Sebagai analisis, analisis regresi berganda wujud apabila terdapat lebih satu penunjuk

bersama-sama dengannya termasuk dalam pembolehubah kriteria ini. Keputusan boleh dijelaskan sebaik sahaja ia sampai pada titik di mana nilai *R-square*, statistik F, dan tahap kepercayaan yang diketahui. Di sini nilai atau jumlah varians dalam pembolehubah bersandar digambarkan oleh peramal yang diwakili oleh r kuasa dua berganda, *R-square* atau R^2 .

3.14 Kesimpulan Bab Tiga

Bab ini secara keseluruhannya telah membincangkan kerangka teori, reka bentuk kajian, instrumen kajian yang digunakan, tempat kajian, populasi dan sampel, kaedah pengutipan data dan analisi data melalui maklumat yang diperolehi di dalam borang soal selidik yang diedarkan kepada responden. Sampel kajian yang digunakan adalah bersesuaian untuk melihat perkaitan dan kesan personaliti terhadap prestasi kerja berdasarkan maklumat-maklumat yang dikumpul. Hasil dapatan data di analisis dalam bab yang seterusnya menggunakan kaedah yang bersesuaian dengan persoalan kajian dan hipotesis kajian.

BAB EMPAT

HASIL KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bahagian ini direka untuk menunjukkan keputusan dalam kajian ini, dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk tujuan menganalisis data yang diperoleh daripada pegawai KEMAS Negeri Kelantan. Oleh itu, beberapa jenis analisis statistik yang berkaitan dengan tujuan utama kajian ini telah digunakan seperti statistik deskriptif, analisis deskriptif, analisis korelasi, analisis alpha cronbach, analisis regresi linear dan sebagainya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan serta untuk menjawab objektif kajian.

4.1 Kadar Tindakbalas

Terdapat 12 buah daerah yang mempunyai KEMAS di seluruh Negeri Kelantan yang digunakan bagi data yang dikumpul. Pengkaji telah mengedarkan 115 salinan soal selidik kepada responden, tetapi hanya berjaya mengutip sejumlah 100 salinan daripada responden untuk dianalisis bagi mewakili sampel pegawai KEMAS di Negeri Kelantan.

4.2 Analisis Diskriptif

Analisis diskriptif digunakan bagi mendapatkan taburan demografi responden iaitu dari segi jantina, umur, pendidikan, kumpulan perkhidmatan dan tempoh

perkhidmatan. Jadual 4.1 di bawah menunjukkan kategori bagi setiap taburan demografi yang diperolehi daripada 100 borang soal selidik yang boleh digunakan.

Jadual 4.1

Maklumat responden

Maklumat Responden	Frekuensi/Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	47	47
Perempuan	53	53
Umur		
Kurang daripada 30 tahun	2	2
31 hingga 40 tahun	64	64
41 hingga 50 tahun	28	28
Lebih daripada 50 tahun	6	6
Bangsa		
Melayu	100	100
Cina	0	0
India	0	0
Lain-lain	0	0
Kumpulan Perkhidmatan		
Pegawai	6	6
Pemaju	12	12
Penyelia	82	82
Tempoh Perkhidmatan		
Kurang dari 1 tahun	7	7
1 hingga 5 tahun	31	31
6 hingga 10 tahun	40	40
11 hingga 15 tahun	14	14
Lebih daripada 15 tahun	8	8
Tahap Pendidikan		
SPM/setaraf dengannya	25	25
STPM/Diploma	25	25
Ijazah Sarjana Muda	37	37
Sarjana	13	13
Lain-lain	0	0
Jumlah	100	100

Berdasarkan jadual 4.1 di atas, pengagihan jantina dalam responden yang dipilih menunjukkan bahawa pegawai perempuan adalah lebih tinggi berbanding dengan pegawai lelaki iaitu sebanyak 53 responden atau 53% adalah perempuan, manakala kira-kira 47 responden atau 47% adalah lelaki yang mewakili penduduk.

Manakala bagi taburan umur pula terbahagi kepada empat peringkat. Daripada analisis data yang diperolehi menunjukkan peringkat umur bagi pegawai yang paling tinggi ialah umur antara 31 hingga 40 tahun dengan jumlah sebanyak 64 responden atau 64%. Manakala, responden berumur 41 hingga 50 tahun dengan jumlah sebanyak 28 responden atau 28%. Skor yang ketiga tinggi dengan jumlah sebanyak 6 responden atau 6% dengan umur antara 50 tahun ke atas. Responden yang berumur bawah 30 tahun ialah yang berada dalam senarai paling rendah dengan jumlah sebanyak 2 responden atau 2%.

Bagi bangsa pula menunjukkan bahawa daripada 100 orang responden atau 100% keseluruhannya adalah berbangsa melayu. Tidak terdapat seorang pun responden yang mempunyai bangsa lain yang memegang jawatan sebagai pegawai di KEMAS Negeri Kelantan.

Selain itu, jumlah kumpulan perkhidmatan yang paling tinggi ialah bagi jawatan penyelia iaitu sebanyak 82 penyelia atau 82%. Manakala jumlah kumpulan perkhidmatan yang kedua tinggi ialah bagi jawatan pemaju iaitu 12 orang atau 12%. Akhir sekali ialah jawatan pegawai iaitu seramai 6 orang atau 6% sahaja.

Bagi tempoh perkhidmatan pula, pegawai yang bekerja antara 6 hingga 10 tahun mencatatkan kategori yang paling tinggi iaitu seramai 40 responden atau 40%. Manakala, kategori yang kedua ialah pegawai yang bekerja antara 1 hingga 5 tahun dengan jumlah sebanyak 31 responden atau 31%. Selain itu, berdasarkan data yang diperolehi sebanyak 14 responden atau 14% bagi kategori tempoh perkhidmatan antara 11 hingga 15 tahun. Untuk 15 tahun ke atas adalah sebanyak 8 responden atau 8% dan akhir sekali ialah kurang dari 1 tahun dalam jumlah sebanyak 7 responden atau 7%.

Akhir sekali bagi tahap pendidikan, pegawai yang mempunyai sijil Ijazah Sarjana Muda adalah dalam kategori yang paling tinggi iaitu sebanyak 37 responden atau 37%. Kategori yang kedua ialah pegawai, pemaju dan penyelia yang mempunyai sijil STPM/Diploma dengan rekod sebanyak 27 responden atau 27%. Manakala pegawai, pemaju dan penyelia yang mempunyai SPM/setaraf dengannya ialah seramai 23 responden atau 23% dan akhir sekali responden yang mempunyai sarjana dengan rekod sebanyak 13 responden atau 13%.

4.3 Statistik Diskriptif

Jadual 4.2
Statistik Diskriptif

Pembolehubah	N	Minimum	Maximum	Min	Sisihan piawai (SD)	Varians
Prestai Kerja	100	2.30	4.70	3.1750	.74391	.553
Pergaulan	100	2.00	5.00	3.5333	.72745	.529
Persetujuan	100	2.33	4.83	3.7417	.66472	.442
Kesungguhan	100	2.14	4.86	3.7000	.70762	.501
Penyesuaian	100	2.00	4.80	3.2500	.75177	.372
Keterbukaan pada pengalaman	100	1.80	4.60	2.9400	.89465	.800

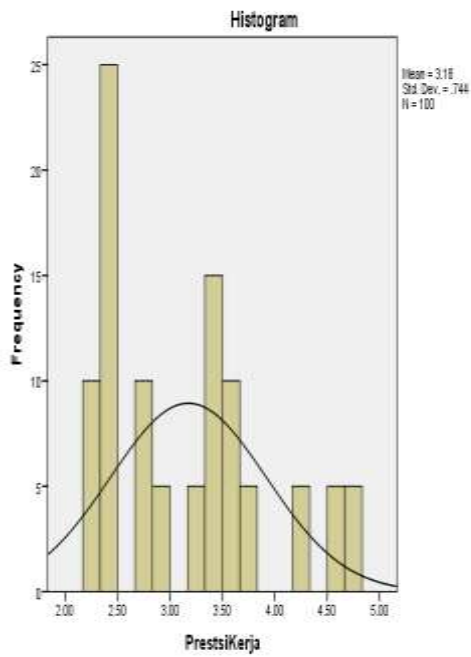
Merujuk kepada jadual 4.2 statistik deskriptif, jumlah sampel saiz (n) ialah 100 responden. Prestasi kerja mempunyai min sebanyak 3.17 dan sisihan piawai 0.74 (M=3.17, SD=0.74). Nilai minimum adalah 2.30 dan nilai maksimum 4.70. Manakala, pergaulan menunjukkan min sebanyak 3.53 dan sisihan piawai 0.72 (M=3.53, SD=0.72). Nilai minimum adalah 2.00 dan nilai maksimum 5.00. Tret

personaliti persetujuan pula menunjukkan min sebanyak 3.74 dan sisihan piawai 0.66 (M=3.74, SD=0.66). Nilai minimum adalah 2.33 dan nilai maksimum 4.83. kesungguhan menunjukkan min sebanyak 3.70 dan sisihan piawai 0.70 (M=3.70, SD=0.70). Nilai minimum adalah 2.14 dan nilai maksimum 4.86. Manakala penyesuaian pula telah menunjukkan min sebanyak 3.25 dan sisihan piawai 0.75 (M=3.25, SD=0.75). Nilai minimum adalah 2.00 dan nilai maksimum 4.80. Akhir sekali, keterbukaan pada pengalaman menunjukkan nilai min sebanyak 2.94 dan sisihan piawai 0.89 (M=2.94, SD=0.89). Nilai minimum adalah 1.80 dan nilai maximum 4.60.

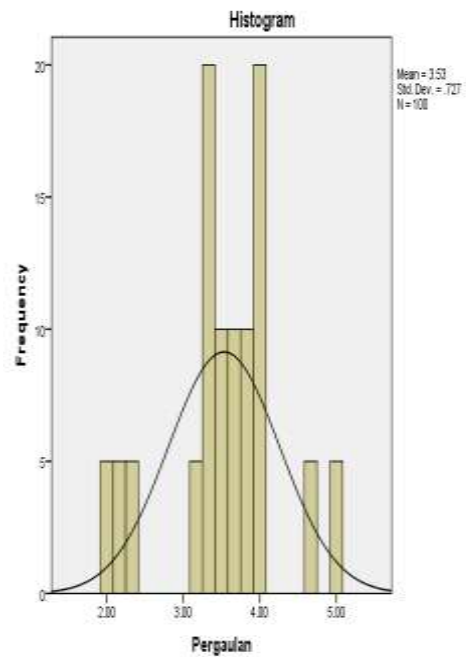
Jadual 4.3
Pengedaran Data

Pembolehubah	N	Kepencongan	Kurtosis
Prestasi Kerja	100	.624	- .681
Pergaulan	100	-.387	.279
Persetujuan	100	-.505	-.105
Kesungguhan	100	-.550	-.061
Penyesuaian	100	.372	-.426
Keterbukaan pada pengalaman	100	.206	- 1.292

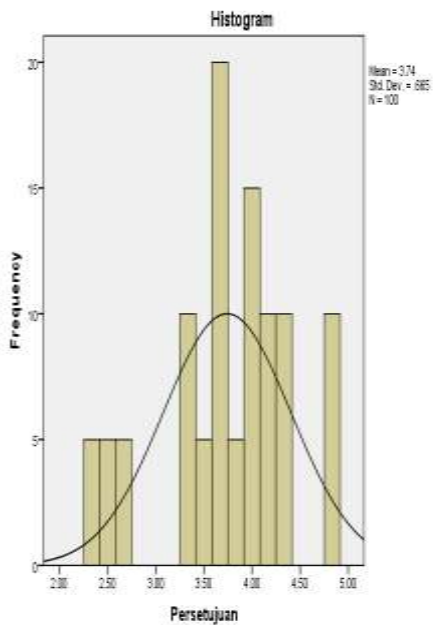
Histogram 4.1



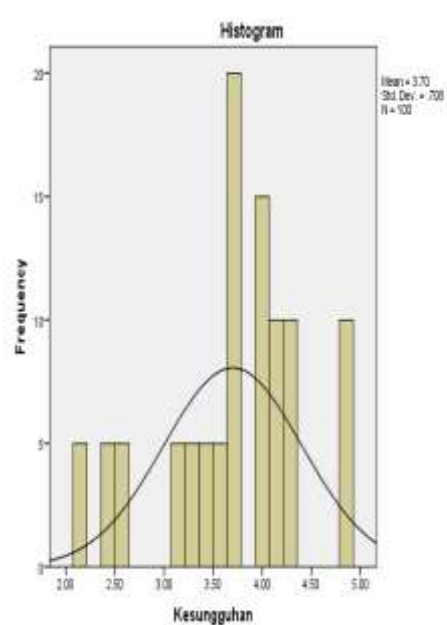
Histogram 4.2



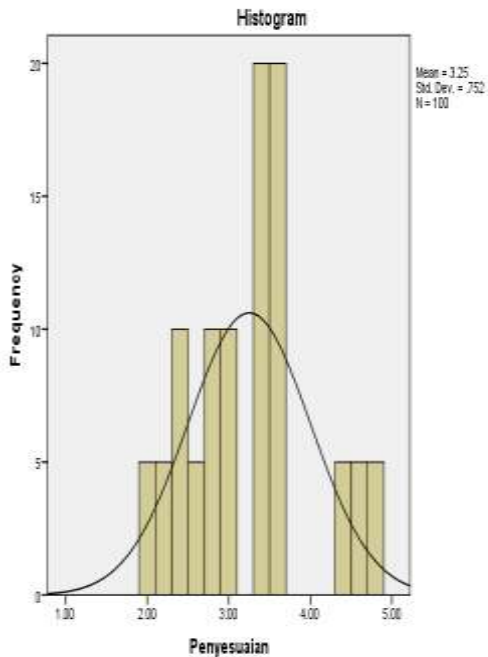
Histogram 4.3



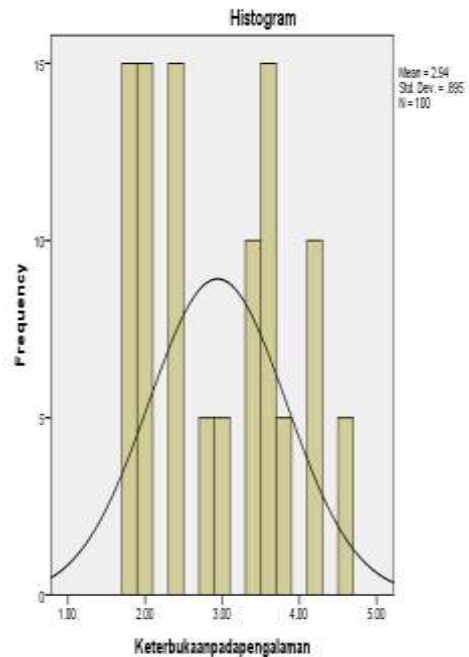
Histogram 4.4



Histogram 4.5



Histogram 4.6



Merujuk jadual 4.3, pembolehubah bersandar diwakili oleh prestasi kerja, ia mempunyai kepencongan yang tinggi dengan 0.624, kerataan yang sederhana dengan -0.681 kurtosis ditunjukkan dalam histogram 4.1 di atas. Pergaulan sebagai salah satu pembolehubah tidak bersandar seperti yang dapat dilihat dari jadual 4.3 ialah mempunyai kerataan sederhana dengan -0.387 untuk kepencongan dan sangat tinggi dengan 0.279 kurtosis ditunjukkan dalam histogram 4.2 di atas. Persetujuan pula mempunyai kerataan sederhana dengan kepencongan sebanyak -0.505 dan sederhana dengan -0.105 kurtosis. Kesungguhan juga hadir sebagai pembolehubah tidak bersandar dan mempunyai simetri dengan kepencongan sederhana iaitu -0.550 dan sangat sederhana untuk kurtosis iaitu sebanyak -0.061 juga boleh dilihat dalam histogram 4.3, 4.4 di atas.

Manakala, pembolehubah tidak bersandar penyesuaian boleh dilihat daripada histogram 4.5 ialah lebih kurang simetri dengan mempunyai kepencongan yang

tinggi iaitu 0.372 dan kerataan yang sederhana dengan -0.426 bagi kurtosis. Akhir sekali, pembolehubah tidak bersandar bagi keterbukaan pada pengalaman dengan ketinggian kepencongan sebanyak 0.206 dan sederhana dengan -1.292 kurtosis ditunjukkan dalam histogram 4.6.

4.4 Ujian Kebolehpercayaan (*Alpha Cronbach's*)

Kebolehpercayaan dilakukan untuk memastikan langkah-langkah adalah bebas daripada kesilapan dan akan menghasilkan keputusan yang konsisten. Pekali kebolehpercayaan yang telah digunakan dalam kajian ini adalah Cronbach Alpha. Seperti apa yang dinyatakan sebelum ini dalam laporan ini, nilai terbaik untuk Cronbach alpha adalah lebih dekat dengan satu dan nilai di atas 0.6 boleh digunakan. Jadual 4.3 menerangkan tentang pembolehubah ujian kebolehpercayaan.

Jadual 4.4
Ujian Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach's)

Pembolehubah	N	Alpha cronbach's
Pergaulan	6	.803
Persetujuan	6	.739
Kesungguhan	7	.821
Penyesuaian	5	.706
Keterbukaan pada pengalaman	5	.817
Prestasi Kerja	10	.841

Merujuk kepada jadual 4.4, alpha cronbach bagi item prestasi kerja adalah .841. Keputusan ini menunjukkan bahawa pembolehubah mempunyai ketekalan dalaman umum yang sangat kuat. Seterusnya, hasil daripada alpha cronbach bagi pembolehubah pergaulan dinilai sebagai .803. Oleh itu, hasilnya menunjukkan bahawa pembolehubah mempunyai ketekalan dalaman yang sangat kuat. Sementara itu, hasil daripada alpha cronbach persetujuan mempunyai nilai .739. Ia adalah, yang menunjukkan bahawa perkara-perkara yang mempunyai ketekalan dalaman yang kuat. Bagi kesungguhan pula mempunyai nilai sebanyak 0.821 dan ia adalah sangat kuat. Alpha cronbach bagi penyesuaian adalah .706, yang menunjukkan bahawa perkara-perkara yang mempunyai ketekalan dalaman yang kuat. Akhir sekali, alpha cronbach untuk keterbukaan pada pengalaman adalah .817, yang menunjukkan bahawa perkara-perkara yang mempunyai ketekalan dalaman yang sangat kuat.

4.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi direka untuk memeriksa sama ada terdapat hubungan yang signifikan atau tidak di antara pembolehubah bersandar; pergaulan (hipotesis 1), persetujuan (hipotesis 2), kesungguhan (hipotesis 3), penyesuaian (hipotesis 4) dan keterbukaan pada pengalaman (hipotesis 5) dengan pembolehubah bersandar: prestasi kerja, dengan melihat pada korelasi pearson apabila aras signifikan: $p < 0.05$ dan $p < 0.01$ akan dipilih.

Jadual 4.5

Hubungan antara tret personaliti dengan prestasi kerja

Korelasi		
Prestasi Kerja	Pearson Korelasi	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100
Pergaulan	Pearson Korelasi	-0.008
	Sig. (2-tailed)	0.939
	N	100
Persetujuan	PearsonKorelasi	-0.069
	Sig. (2-tailed)	0.493
	N	100
Kesungguhan	Pearson Korelasi	-0.053
	Sig. (2-tailed)	0.602
	N	100
Penyesuaian	Pearson Korelasi	0.947
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	100
Keterbukaan pada pengalaman	Pearson Korelasi	0.942
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	100

** Korelasi signifikan tahap 0.01 (2-tailed).

* Korelasi signifikan tahap 0.05 (2-tailed).

Jadual 4.5 menerangkan tentang keputusan kajian bagi hubungan tret personaliti dengan prestasi kerja. Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah $r = -0.008$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah. Bagi

nilai signifikan pula, $p = 0.939$ adalah lebih besar dar aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara pergaulan dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis 1 tidak disokong.

Selain itu, hubungan antara persetujuan dengan prestasi kerja. Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa nilai korelasi pearson r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah $r = - 0.069$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah. Bagi nilai signifikan pula, $p = 0.493$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara persetujuan dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis 2 tidak disokong.

Manakala hubungan antara kesungguhan dengan prestasi kerja, Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa nilai korelasi pearson r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah $r = - 0.053$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah. Bagi nilai signifikan pula, $p = 0.602$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara kesungguhan dengan prestasi kerja. Oleh itu, Hipotesis 3 tidak disokong.

Bagi keputusan kajian bagi hubungan antara personaliti penyesuaian dengan prestasi kerja. Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah $r = 0.947$. ini menunjukkan hubungan positif yang kuat wujud antara kedua-dua pembolehubah. Bagi nilai signifikan pula, $p = 0.000$ adalah lebih kecil dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh yang demikian, terdapat hubungan signifikan diantara ciri penyesuaian dengan prestasi kerja. Oleh itu, Hipotesis 4 disokong.

Akhir sekali menunjukkan kajian bagi hubungan antara personaliti keterbukaan pada pengalaman dengan prestasi kerja. Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah $r = 0.942$. Ini menunjukkan hubungan positif yang kuat wujud antara kedua-dua pembolehubah. Bagi nilai signifikan pula, $p = 0.000$ adalah lebih kecil dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh yang demikian, terdapat hubungan signifikan diantara keterbukaan pada pengalaman dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis 5 disokong.

4.6 Analisis Regresi Berganda

Bab ini juga termasuk analisis regresi berganda, Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa dimensi pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman untuk menerangkan varian dalam prestasi kerja. Keputusan daripada analisis regresi berganda antara semua dimensi dan prestasi kerja boleh dilihat daripada jadual 4.16 dibawah.

Jadual 4.6

Analisis regresi berganda antara prestasi kerja dan ciri personaliti iaitu pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman.

Ringkasan model

Model	R	R Square	Selaraskan R square	Anggaran sisihan piawai
1	.987 ^a	.975	.973	.12184

- Peramal: (berterusan), keterbukaan pada pengalaman, pergaulan, penyesuaian, kesungguhan, persetujuan
- Pembolehubah bersandar (DV): Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model	Jumlah square	df	Min Square	F	Sig.
Regrasi	53.392	5	10.678	719.332	.000 ^b
Residual	1.395	94	.015		
Jumlah	54.788	99			

- a. Pembolehubah bersandar (DV): Prestasi Kerja
 b. Peramal: (berterusan), keterbukaan pada pengalaman, pergaulan, penyesuaian, kesungguhan, persetujuan.

Pekali^a

Model	Pekali tidak terpiawai		Pekali terpiawai	t	Sig.
	B	Ralat sisihan piawai	Beta		
(Berterusan)	.155	.109		1.417	.160
Pergaulan	.003	.058	.003	.051	.959
Persetujuan	.675	.195	.603	3.453	.001
Kesungguhan	-.665	.173	-.633	-3.836	.000
Penyesuaian	.517	.036	.523	14.336	.000
Keterbukaan pada pengalaman	.431	.031	.518	14.019	.000

- a. Pembolehubah bersandar (DV): Prestasi Kerja

Seperti yang ditunjukkan dalam jadual 4.16, nilai pekali penentuan atau R-square adalah .975. Oleh itu, ia bermakna bahawa 97.5 peratus varians dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh tret personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan,

penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman adalah penting seperti yang ditunjukkan oleh nilai $F= 719.332$, nilai p adalah kurang daripada 0.05.

Berdasarkan nilai t dan nilai sig , seperti yang ditunjukkan dalam jadual 4.16, nilai persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman adalah signifikan. manakala, nilai pergaulan adalah tidak signifikan. Nilai-nilai ini (*output*) muncul apabila semua pembolehubah tidak bersandar yang digunakan bersama-sama untuk meramalkan pembolehubah bersandar prestasi kerja.

Secara khusus, dalam meneliti Jadual Pekali, penyelidik disepadukan untuk membuat perbandingan antara pembolehubah tidak bersandar dari segi sumbangan mereka untuk prestasi kerja. Dengan merujuk kepada kualiti (*Beta*), ia menunjukkan bahawa nilai terbesar persetujuan ialah $\beta 0.675$, yang bermaksud bahawa persetujuan memberikan penjelasan yang paling kuat untuk prestasi kerja. seterusnya diikuti oleh penyesuaian iaitu $\beta 0.517$. manakala, keterbukaan pada pengalaman sebanyak $\beta 0.431$. seterusnya diikuti oleh pergaulan ialah $\beta 0.003$ dan akhir sekali kesungguhan iaitu $\beta -.665$.

4.7 Ringkasan Hipotesis

Berdasarkan keputusan analisis dapat dirumuskan bahawa tahap prestasi kerja di kalangan responden didapati berada pada tahap sederhana. Selain itu, terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman. Sebaliknya tidak terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan pergaulan, persetujuan dan kesungguhan di kalangan responden.

Jadual 4.7

Hasil Hipotesis yang diuji

Hipotesis	Analisis	Keputusan	Disokong / Tidak disokong
<p>Hipotesis 1</p> <p>Terdapat perkaitan antara tret Pergaulan dan prestasi kerja</p>	Korelasi Pearson matrik	<p>$P > 0.05$</p> <p>(Tidak Signifikan)</p>	Tidak disokong
<p>Hipotesis 2</p> <p>Terdapat perkaitan antara tret Persetujuan dan prestasi kerja</p>	Korelasi Pearson matrik	<p>$P > 0.05$</p> <p>(Tidak Signifikan)</p>	Tidak disokong
<p>Hipotesis 3</p> <p>Terdapat perkaitan antara tret Kesungguhan dan prestasi kerja</p>	Korelasi Pearson matrik	<p>$P > 0.05$</p> <p>(Tidak Signifikan)</p>	Tidak disokong
<p>Hipotesis 4</p> <p>Terdapat perkaitan antara tret Penyesuaian dan prestasi kerja</p>	Korelasi Pearson matrik	<p>$P < 0.05$</p> <p>(Signifikan)</p>	Disokong
<p>Hipotesis 5</p> <p>Terdapat perkaitan antara tret Keterbukaan pada pengalaman dan prestasi kerja</p>	Korelasi Pearson matrik	<p>$P < 0.05$</p> <p>(Signifikan)</p>	Disokong

BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan dan merumuskan hasil dapatan kajian yang telah dibincangkan dalam bab sebelum ini. Perbincangan ini merangkumi ringkasan kajian, perbincangan kajian, limitasi atau kelemahan kajian, implikasi kajian, cadangan atau penambahbaikan kepada organisasi dan cadangan kajian masa hadapan.

5.1 Ringkasan Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah untuk mengenalpasti kesan tret personaliti kepada prestasi kerja di kalangan pegawai KEMAS. Kajian ini telah dijalankan ke atas 100 responden dalam kalangan pegawai menggunakan kaedah populasi secara terus. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk mencapai objektif yang telah ditentukan dalam bab sebelum ini.

Instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik dalam bentuk Skala Likert. Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A: Maklumat Responden, Bahagian B: Personaliti dan Bahagian C: Prestasi Kerja. Analisis kajian telah dibuat menggunakan perisian *Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Windows* versi 20. Statistik kekerapan, peratusan dan skor min digunakan bagi menganalisis data yang diperolehi. Pengkaji juga menggunakan nilai pekali korelasi

Pearson bagi menunjukkan hubungan tret personaliti Model Lima Faktor dengan prestasi kerja.

Secara keseluruhannya, hasil daripada hipotesis yang diuji menunjukkan bahawa tret penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Manakala terdapat tiga tret personaliti yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja iaitu pergaulan, persetujuan dan kesungguhan. Melalui hasil dapatan ini, pengkaji telah menjawab objektif dan hipotesis kajian.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

Kajian ini adalah berkaitan dengan Model Lima Faktor Personaliti iaitu faktor yang boleh mempengaruhi prestasi kerja pegawai KEMAS. Tret personaliti yang dimaksudkan ialah pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman. Hasil daripada kajian yang dijalankan didapati bahawa terdapat hubungan yang sangat lemah yang negatif di antara tret personaliti pergaulan dengan prestasi kerja. Hubungan negatif menunjukkan semakin tinggi seseorang mempunyai tret personaliti hubungan yang mesra, pergaulan dan suka menonjolkan diri maka semakin rendah tahap prestasi kerja mereka. Ini menunjukkan bahawa responden tersebut mudah bergaul dengan orang lain tanpa mengira samada dari organisasi sendiri atau organisasi luar.

Hasil kajian yang seterusnya ialah hubungan antara tret personaliti persetujuan dengan prestasi kerja. Ini kerana, ianya mempunyai hubungan yang sangat lemah dan negatif di antara kedua-dua pembolehubah. Tret persetujuan ini

digunakan untuk mengukur tahap prestasi kerja seseorang pekerja kerana ianya bersifat “*pro-social motives*” yang dapat menghasilkan personaliti yang baik terhadap diri dan orang lain (Beersma & De Dreu, 2002). Ini bermakna seseorang yang mempunyai tret personaliti persetujuan berada pada tahap tinggi maka tahap prestasi kerja adalah rendah atau sederhana. Seseorang yang bermurah hati, mesra, bekerjasama dan bersimpati mempunyai tahap prestasi kerja yang rendah. Oleh itu, kajian ini menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara trek persetujuan dengan prestasi kerja.

Seterusnya ialah pengkaji mengkaji hubungan di antara tret kesungguhan dengan prestasi kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Terdapat hubungan yang negatif yang lemah di antara tret kesungguhan dengan prestasi kerja. Ini menunjukkan prestasi kerja bukan matlamat utama responden tetapi kualiti diri yang ditekankan. Dapatan personaliti yang berdimensi kesungguhan mempunyai personaliti yang bersungguh-sungguh, dipercayai, bersifat wajar serta realistik. Kesungguhan ini merujuk kepada sejauh mana seseorang itu mempamerkan kebijaksanaan di dalam sesuatu situasi.

Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat kuat di antara tret penyesuaian dengan prestasi kerja. Penyesuaian adalah tret personaliti individu yang berkaitan dengan ketidakstabilan emosi dan perasaan kepada beberapa rangsangan yang berbeza. Tret penyesuaian merupakan peramal kepada kecenderungan berasa takut dan bimbang. Individu ini dikaitkan dengan ciri-ciri gementar, risau, panas baran, kelihatan ragu-ragu, beremosi dan mudah marah. Emosi-emosi negatif tersebut mengelakkan responden daripada menanggung tugas

kerjanya kerana senang dipengaruhi oleh kebimbangan. Akibatnya mereka akan memilih jenis tugas yang kurang memberikan kepuasan sesuai dengan sifat mereka yang kurang mementingkan pencapaian kerjaya. Mereka tidak dapat mengendalikan stress kerja yang biasa berlaku dan seterusnya mempengaruhi keupayaan untuk menunjukkan prestasi yang baik. Situasi ini menyebabkan prestasi kerja mereka adalah di tahap yang rendah atau sederhana sebagaimana di dalam dapatan kajian ini.

Akhir sekali ialah pengkaji mengkaji hubungan antara tret keterbukaan pada pengalaman dengan prestasi kerja. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang positif yang kuat antara kedua-dua pembolehubah. Tret keterbukaan pada pengalaman merujuk kepada darjah kreativiti dan kecekapan berfikir (Ahmad Shukri, 2002). Individu yang mempunyai tret rendah adalah seorang yang ringkas, konservatif dan tidak berfikir dengan kompleks. Manakala tret yang tinggi menggambarkan responden yang mengharapkan kehidupan ringkas, menarik, mencuba perkara yang baru dan suka mengalami pelbagai benda yang berlainan. Ini menunjukkan semakin tinggi tret keterbukaan pada pengalaman semakin rendah tahap prestasi kerja. Tiada responden yang terkategori di dalam tahap rendah.

Oleh itu, secara keseluruhannya mendapati bahawa tret penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi kerja di dalam konteks pegawai KEMAS, Negeri Kelantan. Antara kedua-dua pembolehubah ini, personaliti penyesuaian mempunyai hubungan yang paling kuat berbanding keterbukaan pada pengalaman.

Ini menunjukkan bahawa penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman menunjukkan hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Oleh itu, dapatan kajian ini tidak konsisten dengan jangkaan teori dari kajian yang lain (John & Srivastava,

1999; Foulkrod et al. (2010). Antara sebab mengapa ia menunjukkan hubungan yang positif ialah berkemungkinan pekerja ini mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja. Maka segala tekanan yang dirasakan ditempat kerja dapat diatasi dengan baik. Selain itu, sebab bagi keterbukaan pada pengalaman kerana pegawai merupakan seorang yang berfikiran terbuka. Jadi, sebarang perubahan dalam persekitaran kerja tidak memberi kesan dalam memberi hasil yang terbaik dalam prestasi kerja mereka.

Apabila penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman pekerja meningkat maka prestasi kerja juga turut meningkat. Maka, dapatan kajian ini dapat dibuktikan konsisten dengan teori menjadi faktor penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman dalam memberi kesan terhadap prestasi kerja. Oleh itu, terdapat keperluan untuk memberi fokus hanya kepada penyesuaian para pegawai kerana ia mungkin dapat memberi keputusan yang berbeza keatas sampel kajian yang lebih besar. Justeru, kajian ini dapat menyumbang suatu kerangka teoritikal tentang hubungan antara tret personaliti dengan prestasi kerja di kalangan pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat.

5.3 Limitasi Kajian

Terdapat beberapa limitasi dalam kajian yang dijalankan seperti dari segi jumlah sampel. Jumlah sampel dalam kajian ini adalah terhad di mana pengkaji hanya menjalankan kajian ini dengan melibatkan hanya 100 orang responden sahaja dan hanya memberi fokus pada pegawai sahaja. Selain itu, kaedah persampelan yang digunakan ialah kaedah populasi. Hal ini kerana, jumlah populasi yang sedikit iaitu seramai 115 orang pegawai sahaja. Jadi, sekiranya pengkaji memilih sampel yang

sedikit maka ia mungkin tidak mewakili populasi tersebut. oleh itu, pengkaji mengambil keputusan untuk menjadikan populasi ini sebagai sampel kajian.

5.4 Implikasi Kajian

Hasil kajian ini dapat memberikan implikasi kepada pengarah dan pegawai KEMAS tentang tret personaliti terhadap prestasi kerja. Kajian ini membantu organisasi memahami kepelbagaian tingkahlaku pegawai KEMAS tentang tahap tret personaliti sama ada dominan atau sebaliknya. Organisasi juga dapat mengetahui ciri-ciri personaliti yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan mengeksploitasi atau mensasarkan kekuatan personaliti pegawai-pegawainya dalam membantu mencapai misi dan visi jabatan.

Selain itu, kajian ini juga boleh dijadikan input organisasi dalam menilai semula keberkesanan setiap program yang dilaksanakan sebelum ini sama ada memberi impak kepada prestasi kerja pegawai ataupun tidak. Dapatan menunjukkan tret penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman mempengaruhi prestasi kerja pegawai KEMAS. Sekiranya perkara ini diambil mudah, tidak mustahil akan berlaku peningkatan pegawai yang mempunyai prestasi rendah pada jangka masa panjang. Justeru itu, penemuan data ini boleh digunakan oleh pihak yang berkaitan bagi meningkatkan nilai tambah bagi setiap program yang dijalankan oleh KEMAS secara dalaman atau luaran.

5.5 Cadangan

Cadangan yang dapat dibuat dan dirumuskan dalam kajian yang dijalankan ini hanya melibatkan pegawai sahaja. Oleh itu, dicadangkan agar kajian seumpama ini dapat diperluaskan lagi sehingga kepada kakitangan penjawatan yang lain seperti kerani, staf dan sebagainya.

Selain itu, kajian ini hanya mengukur tahap perkaitan setiap pembolehubah tret personaliti dengan prestasi kerja di kalangan pegawai KEMAS. Oleh itu, pengkaji mencadangkan kajian lanjutan yang menggabungkan pembolehubah lain seperti tahap stress, tahap iklim personaliti dan sebagainya.

Cadangan yang seterusnya kepada kajian penyelidikan pada masa akan datang ialah hasil daripada dapatan kajian kesan personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai KEMAS mendapati masih ada lagi penambahbaikan yang perlu dilakukan. Ini kerana, kajian ini hanya dijalankan di KEMAS, Negeri Kelantan sahaja maka hasil kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada semua Jabatan di seluruh Negara.

5.6 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, dalam sesebuah organisasi setiap pekerja mempunyai personaliti mereka yang tersendiri yang dipupuk oleh mereka dari segi interaksi dan persekitaran yang membantu untuk menguatkuasakan cara mereka berfikir dan akhirnya membentuk personaliti mereka yang ditunjukkan sekarang. Personaliti yang berbeza memberikan pelbagai kesan ke atas organisasi yang dapat menjejaskan

prestasi kerja pekerja secara langsung memberi kesan kepada keuntungan organisasi dan produktiviti.

Selain itu, organisasi yang berjaya dapat memahami sepenuhnya setiap personaliti pekerja mereka dan dapat memaksimumkan kesannya terhadap prestasi kerja dengan memberikan kerja-kerja yang betul dan menggunakan pendekatan yang berbeza dalam memberikan ganjaran serta insentif dalam memberi motivasi kepada mereka. Model Lima Faktor personaliti ini boleh digunakan untuk memberikan majikan penglihatan awal dan berfikir tentang bagaimana untuk memahami personaliti pekerja mereka serta membangunkan pendekatan yang berbeza tentang bagaimana memaksimumkan prestasi kerja.

RUJUKAN

- Alder, A. (1998). Personaliti traits. *Psikologi performance*, 279(5358), 1825n–1825.
- Allport, C. (2005). Ivory basement leadership: Power and Invisibility in the changing university. *Labour History*263.
- Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697–719.
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141–168.
- As'ud, M. (1995). Values and decision making: A Muslim perspective. *Humanomics*, 11(3), 3–12.
- Atkinson, A. C. (1997). Plots, Transformations, and regression. *Technometrics*, 29(3), 386.
- Awais Bhatti, M., Mohamed Battour, M., Rageh Ismail, A., & Pandiyan Sundram, V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73–96.
- Azlinda, J. (2013) A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: *Disertasi*. Sarjana.
- Barbuto, J. E., & Burbach, M. E. (2006). The emotional intelligence of Transformational leaders: A field study of elected officials. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 51–64.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991) 'The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis', *Personnel Psychology*, 44(1), pp. 1–26.
- Barrick, M., Mount, M., & Judge, G. (2001). Five-Factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2), 145–165.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. and Judge, T.A. (2001) 'Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?', *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1&2), pp. 9–30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51.

- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (2005) 'Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance', *Personnel Psychology*, 58(3), pp. 745–767.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218.
- Bern, H., & Allen, K., (2000). A study of non-immediacy in newspaper editorials as reflective of geographical attitude differences. *Psychological Reports*, 34(3c), 1055–1058.
- Bortner, M. A. (2003). Book reviews. *Punishment & Society*, 3(3), 448–449.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J., (1978). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47–52.
- Cappelli, P. (1995). Rethinking employment. *British Journal of Industrial Relations*, 33(4), 563–602.
- Caligiuri, G. (2006). IL-20 and Atherosclerosis: Another brick in the wall. *Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology*, 26(9), 1929–1930.
- Chua, B. S. (2011). Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan mental dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian di Kalangan guru Sekolah di Kota Kinabalu, Sabah. *Jurnal Teknologi*, 40(1), .
- Coetzee, et. al (2005). Missing Metallofullerene La@C74. *ChemInform*, 36(45), .
- Cote S., Christopher dan Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence and leadership emergence in small groups. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 496–508.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). Hypochondriasis, neuroticism, and aging: When are somatic complaints unfounded? *American Psychologist*, 40(1), 19–28.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653–665.
- Crow, J. (2002). Traits personality among job performance. *Annals of Internal Management*, 136(11), 852.
- Daud, N. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.
- Deneve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229.

- Denhardt, R. B. (1998). Targeting community development in orange county, Florida. *National Civic Review*, 87(3), 227–236.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 116–123.
- Digman, J. M. (1989). Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility. *Journal of Personality*, 57(2), 195–214.
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234–245.
- Dubrin, J. (2007). Career-related correlates of self-discipline. *Psychological Reports*, 89(5), 107.
- Dunn, L. L. (1995). Comment. *Technical Communication Quarterly*, 4(3), 333–338.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959–970.
- Foulkrod, K., & Davenport, B. R. (2010). An examination of empirically informed practice within case reports of play therapy with aggressive and oppositional children. *International Journal of Play Therapy*, 19(3), 144–158.
- Friedman, M. M. & Rosenman, R. H., (1988). The changing concept of cardiovascular reactivity. *Stress Medicine*, 4(4), 241–251.
- Friedman, M. R. (1994). Friedman on leases. *Duke Law Journal*, 4(5), 1013.
- Gerhard, H. (2007). The big Five personality to organizational commitment u.a. *Medizinrecht*, 25(1), 40–40.
- Goldberg, E. (1993). Book reviews. *Comparative Political Studies*, 26(3), 383–387.
- Goleman, M. J. (2001). Teaching pediatrics residents to communicate with patients across differences. *Academic Medicine*, 76(5), 515–516.
- Gordan, S. (2003). *International Personality Research Notices*, 2003(50), 2699.
- Hakim, J., & Bono, J. S. (2000). *British Journal of Personality*, 83(4), 426–430.
- Hakim, J., & Murnaghan, F. (2002). *Composition Management*, 133(2), 199–244.
- Hair, M. (2003). Review of: Hair ID: An interactive tool for identifying Australian mammalian hair. *Journal of Forensic Sciences*, 48(6), 2003208.
- Hashim, N., Haque, A., & Hasim, N. H. (2015). Moderating effect of income on the service environment and customers' behavioral intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 170, 596–604.

- Hautala, T. M. (2006). The relationship between personality and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 25(8), 777–794.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2003). Management of organizational behavior. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 264.
- Hoffman, L. R., & Jones, R. A. (2005). Leadership, Collective Personality, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 436(90), 509–522.
- Hogan, T. (1998). Reviews. *Thesis Eleven*, 54(1), 123–126.
- Hooper, R., & Potter, S. (2000). Trust practice. *Trusts & Trustees*, 6(3), 28–29.
- Hormann, H.-J., & Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 171–178.
- Horton, R. (1992). Conference. *The Lancet*, 339(8798), 922–923.
- House, N., Shane, I., & herrold, P. (1996). The psychology of irrevocable gifts. *New Directions for Philanthropic Fundraising*, 1996(14), 37–46.
- Hurley, S.L. (1998). Vehicles, contents, conceptual structure, and Externalism. *Analysis*, 58(1), 1–6.
- Hurlock, M. H. (1992). The GATT, U. S. Law and the environment: A proposal to amend the GATT in light of the tuna/dolphin decision. *Columbia Law Review*, 92(8), 2098.
- Hurtz, G.M. and Donovan, J.J. (2000) ‘Personality and job performance: The big Five revisited’, *Journal of Applied Psychology*, 85(6), pp. 869–879.
- Ioannis, R. (2003). Multiobjective heuristic state-space planning. *Artificial Intelligence*, 145(1-2), 1–32.
- Inuwa Galoju, S., Ahmad, F., & Johari, H. (2012). A factor analysis and reliability on leadership self-efficacy, effective leadership behaviour and managerial job performance. *American Journal of Economics*, 2(4), 77–81.
- Jabatan Perkhidmatan Awam (2010). *Amanat perdana: Perkhidmatan awam pemacu transformasi negara: Koleksi ucapan perdana menteri semasa Majlis Perdana Perkhidmatan Awam (MAPPA), 2007-2010*. Kuala Lumpur, Malaysia: Institut Tadbiran Awam Negara, Jabatan Perkhidmatan Awam.
- Jamilah, A., & Yusof, B. (2011). Amalan kepimpinan berprestasi tinggi di Malaysia. *Journal of Edupres*, 6(1), 323–335.
- Jayalangkara, K. (2012). Morphological features of microglial cells in the hippocampal dentate gyrus of Gunn rat: A possible schizophrenia animal model. *Journal of Neuroinflammation*, 9(1), .

- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the big Five traits and workplace Situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358–365.
- John, T. (1992). In reply. *Anesthesiology*, 77(1), 219.
- John, O.P. & Srivistava, S. (1999). The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives in Pervin, L.A. and John, O.P. (Eds), *Handbook of Personality. Theory and Research*, Guilford Press. New York.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249.
- Keiv, C., & Kohan, W. (2014). An interview with Walter Kohan. *Thinking: The Journal of Philosophy for Children*, 20(3), 5–11.
- Kerlinger, F. N. (1973). Methodology. *Communication Booknotes*, 4(10), 9–10.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). Missing workforce: Some personality Correlates of absenteeism. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 3(4), 51.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career success: The effects of personality. *Career Development International*, 4(4), 225–231.
- Lim Leung, S. and Bozionelos, N. (2004) 'Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the Confucian culture', *Employee Relations*, 26(1), pp. 62–71.
- Mariani, M. N. (2002). Study on diversity of insect communities at different altitudes of Gunung Nuang in Selangor, Malaysia. *Journal of Biological Sciences*, 2(7), 505–507.
- Maccoby, N. (2009). Homeostatic theory in attitude change. *Public Opinion Quarterly*, 25(4), 538.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
- McDaniel, D. (1998). Traits Personality. *Language*, 74(2), 308.
- Md. Nawi, N. H., Redzuan, M., Megat Ahmad, P. H., & Md Nawi, N. H. (2015). peranan ciri personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan penjawat awam Kementerian Pertahanan (MINDEF). *Akademika*, 85(2), 3–16.
- Menninger, W. W. (2004). Contributions of Dr. William C. Menninger to military psychiatry. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 68(4), 277–296.

- Mohd Ashraf, M. A. (2007). Hubungan tret personaliti. *Jurnal Teknologi*, 48(1), .
- Motowidlo, S. J., & Borman, W. C. (1993). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47–52.
- Mulford, B. (2003). Balance and learning: Crucial elements in leadership for democratic schools. *Leadership and Policy in Schools*, 2(2), 109–124.
- Noel, T. W. (2009). The impact of knowledge resources on new venture performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Paul, C. (2005). Letters. NIR-2005. *NIR news*, 16(1), 14.
- Pervin, B. (2005). Use of tramadol in children. *Pediatric Anesthesia*, 15(12), 1041–1047.
- Raudsepp, E. (1990). knowing when to look for a new job. *personality*, 20(10), 136–143.
- Ramlah, H., Neelavethy, N., & Utandi, J. (2011). Strategi Dan Keyakinan Pengajaran guru Sains Pertanian Dalam Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah. *Jurnal Teknologi*, 27(1), .
- Rafi, F. (2008). Fundamentally indexed or fundamentally Misconceived: Locating the source of RAFI Outperformance. *The Journal of Investing*, 17(4), 29–37.
- Razak, A. A., Prince, R. M., Amir, E., & Zer, A. (2016). Reply to L.A. Renfro et al. *Journal of Management*.
- Robbins, P. S. (2001). Organizational Behavior, Ninth edition. *Prentice Hall International Edition*. New Jersey.
- Roberts, B.W. and DelVecchio, W.F. (2000) ‘The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies’, *Psychological Bulletin*, 126(1), pp. 3–25.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1).
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Rosse, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L. and Levin, R.A. (1998) ‘The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions’, *Journal of Applied Psychology*, 83(4), pp. 634–644.
- Sackett, D. L. (1996). Editors’ reply. *BMJ*, 312(7027), 380–380.

- Saemah, R. (2012). Structural relationship of learning environment, learning approaches, and generic skills among engineering students. *Asian Social Science*, 8(13), .
- Salgado, P. (1997). Cysticercosis. Clinical classification based on imaging studies. *Archives of Internal Medicine*, 157(17), 1991–1997.
- Sekaran, U. (2005). Research methods for business: A skill-building approach 2013 1 Uma Sekeran and Roger Bougie research methods for business: A skill-building approach UK Wiley 2013 423 pp. (soft back):978-1-119-94225-2 £39.92/48.00. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701.
- Shaffer, M. S. (2004). *Journal of American History*, 90(4), 1499.
- Smithikrai, C. (2007). Personality traits and job success: An investigation in a Thai sample. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 134–138.
- Srivastava, D., & John, W. (1999). *Cellular and Molecular Neurobiology*, 19(6), 719–732.
- Strang, S. E., & Kuhnert, K. W. (2009). Personality and leadership developmental levels as predictors of leader performance. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 421–433.
- Strumpfer, D. J. W., Danana, N., Gouws, J. F., & Viviers, M. R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28(2), 92–100.
- Spector, P.E. (2003) Job Satisfaction, *Application, Assessment, Causes and Consequences.*, 42(4), p. 579.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative Frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 66.
- Teerlink, R. & Ozley, M., (2000). Interaction between aspirin and angiotensin-converting enzyme inhibitors: Real or imagined. *The American Journal of leadership*, 109(5), 431–433.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality Measures As Predictors Of Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., Rothstein, M. and Reddon, J.R. (1999) ‘Meta-Analysis of Bidirectional relations in personality-job performance research’, *Human Performance*, 12(1), pp. 1–29.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531.

- Vacenia, T. (2009). *Impact of job enlargement*, (18).
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Measurement error in “big Five factors” personality assessment: Reliability generalization across studies and measures. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 224–235.
- Watson, G. W., & Clark, S. (1997). When the roots go round and round. *Arboricultural Journal*, 21(4), 347–356.
- Weiss, P., & Adler, L. (2000). A volley on personality. *Psycritiques*, 5(9),.
- Weinstein, D. (1989) ‘Books in review’, *Political Theory*, 17(4), pp. 684–688.
- Williams, G., Pickup, J.C. and Keen, H. (1997) ‘Reply from Williams et al’, *Psikologi management*, 5(7), pp. 711–711.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. A., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164–169.
- Wise, L. L., Mchenry, J., & Campbell, J. P. (1990). Identifying Optimal Predictor Composites And Testing For Generalizability Across Jobs And Performance Factors. *Personnel Psychology*, 43(2), 355–366.
- Wright, P. M., Kacmar, M., McMahan, G. C., & Deleeuw, K. (1992). ability as a moderator of the relationship between personality and job performance. *Academy of Management Proceedings*, 1992(1), 284–288.
- Yahya, M. K. (2012) Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB). dicapai Januari 2013 daripada md kamal yusoff: <http://mdkamalyusoff.blogspot.com>
- Yusoff, K. (2000). Performance of an RT-nested PCR ELISA for detection of Newcastle disease virus. *Journal of Virological Methods*, 86(1), 71–83.
- Yulk, T. (2002). *Leadership*, 2(3), . doi:10.1787/fmt-v2002-3-en

Lampiran A: Surat untuk Soal Selidik



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA PUSAT PENGAJIAN PENGURUSAN PERNIAGAAN

Responden yang dihormati,

Saya Nurul Asyikin Binti Zulkefli merupakan seorang pelajar Sarjana Sains (Pengurusan) di Universiti Utara Malaysia. Saya sedang menjalankan kajian untuk mengkaji kesan personaliti terhadap prestasi kerja dikalangan Pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS) di Kelantan.

Soalan kaji selidik berikut adalah sebahagian daripada projek penyelidikan untuk tesis Sarjana Sains (Pengurusan) saya. Kaji selidik ini bertujuan untuk mengumpul maklumat dan mengetahui tentang sejauhmana tret personaliti dalam kalangan Pegawai Kemajuan Masyarakat (KEMAS) mempengaruhi Prestasi Kerja.

Semua jawapan responden adalah sulit dan akan digunakan untuk tujuan akademik sahaja. Tiada maklumat secara individu yang dikenalpasti didedahkan atau diterbitkan dan semua keputusan akan dibentangkan sebagai data ringkasan agregat. Terima kasih atas masa dan kerjasama anda dalam menjayakan usaha penyelidikan ini.

Yang ikhlas,

Nurul Asyikin Binti Zulkefli

Pelajar Sarjana Sains (Pengurusan)

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok, Kedah

LAMPIRAN B: KAJIAN SOAL SELIDIK

**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
KESAN TRET PERSONALITI TERHADAP PRESTASI KERJA DI
KALANGAN PEGAWAI JABATAN KEMAJUAN MASYARAKAT (KEMAS)
DI NEGERI KELANTAN**

**KAJIAN SOAL SELIDIK
BAHAGIAN A : DEMOGRAFI RESPONDEN**

Sila tandakan (/) pada tempat kosong yang berkenaan

1. Jantina:

Lelaki	1	<input type="checkbox"/>
Perempuan	2	<input type="checkbox"/>

2. Umur:

< 30 tahun	1	<input type="checkbox"/>	41 – 50 tahun	3	<input type="checkbox"/>
31 – 40 tahun	2	<input type="checkbox"/>	> 50 tahun	4	<input type="checkbox"/>

3. Bangsa:

Melayu	1	<input type="checkbox"/>	India	3	<input type="checkbox"/>
Cina	2	<input type="checkbox"/>	Lain-lain, nyatakan	4	<input type="checkbox"/>

4. Kumpulan perkhidmatan:

Pegawai	1	<input type="checkbox"/>
Pemaju	2	<input type="checkbox"/>
Penyelia	3	<input type="checkbox"/>

5. Tempoh perkhidmatan:

- | | | |
|---------------------|---|----------------------|
| kurang dari 1 tahun | 1 | <input type="text"/> |
| 1 hingga 5 tahun | 2 | <input type="text"/> |
| 6 hingga 10 tahun | 3 | <input type="text"/> |
| 11 hingga 15 tahun | 4 | <input type="text"/> |
| Lebih 15 tahun | 5 | <input type="text"/> |

6. Tahap pendidikan tertinggi:

- | | | |
|-----------------------|---|----------------------|
| SPM/setaraf dengannya | 1 | <input type="text"/> |
| STPM/Diploma | 2 | <input type="text"/> |
| Ijazah Sarjana Muda | 3 | <input type="text"/> |
| Sarjana | 4 | <input type="text"/> |
| Lain-lain | 5 | <input type="text"/> |

7. Bahagian / Jabatan: _____ (sila nyatakan)

BAHAGIAN B: CIRI PERSONALITI

PANDUAN: Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai trait personaliti. Sila gunakan di antara lima skala dibawah dan tandakan (/) di petak yang bersesuaian mengikut persepsi terbaik anda terhadap diri anda sendiri.

- 1- Sangat tidak setuju
- 2- Tidak setuju
- 3- Tidak pasti
- 4- Setuju
- 5- Sangat setuju

Saya melihat diri saya sebagai seorang yang

BIL	KENYATAAN	TAHAP PERSONALITI				
		1	2	3	4	5
1.	Saya seorang yang peramah dan mudah bergaul.					
2.	Saya seorang yang suka menjalinkan hubungan yang baik sesama rakan setugas.					
3.	Saya seorang yang tidak banyak bercakap.					
4.	Saya sering mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi					
5.	Saya seorang yang suka mengambil risiko dalam menjalankan tugas					
6.	Kecenderungan untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta dan kegembiraan					
7.	Saya mempunyai tingkat kepercayaan terhadap orang lain yang sangat tinggi.					
8.	Saya seorang individu yang berterus-terang, sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu					
9.	Saya seorang individu yang murah hati dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain					

BIL	KENYATAAN	TAHAP PERSONALITI				
		1	2	3	4	5
10.	Saya mempunyai perwatakan dari reaksi terhadap konflik.					
11.	Saya seorang individu yang sederhana dan rendah hati					
12.	Saya seorang yang simpati dan peduli terhadap orang lain					
13.	Kecenderungan untuk gelisah, penuh ketakutan, merasa gugup dan tegang					
14.	Kecenderungan untuk mengalami amarah dan penuh kebencian					
15.	Kecenderungan untuk merasa jeles pada individu yang normal					
16.	Saya seorang yang menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman di antara orang lain, terlalu sensitif dan mudah merasa rendah diri					
17.	Kecenderungan untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak.					
18.	Saya seorang individu yang memiliki imaginasi yang tinggi dan aktif					
19.	Saya seorang individu yang memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan					
20.	Saya seorang individu yang menyedari dan menyelami emosi dan perasaannya sendiri					
21.	Saya seorang individu yang berkeinginan untuk mencuba hal baru					
22.	Saya seorang yang berfikiran terbuka dan suka mencari idea baru serta tidak konvensional					
23.	Saya seorang yang boleh dipercayai					
24.	Saya mampu mengatur diri sendiri					

BIL	KENYATAAN	TAHAP PERSONALITI				
		1	2	3	4	5
25.	Saya seorang individu yang menepati masa					
26.	Saya seorang yang bercita-cita tinggi dan suka pada kehidupan yang teratur					
27.	Saya seorang individu yang mempunyai kesanggupan dan kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu kerja					
28.	Saya seorang individu yang memegang erat prinsip hidup					
29.	Saya seorang individu yang mempunyai aspirasi dalam mencapai prestasi kerja.					

BAHAGIAN C : PRESTASI KERJA

PANDUAN: Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai personaliti kerja. Sila gunakan di antara tujuh skala di bawah dan tandakan (/) di petak yang bersesuaian mengikut persepsi terbaik anda terhadap prestasi kerja anda.

- 1- Sangat tidak setuju
- 2- Tidak setuju
- 3- Tidak pasti
- 4- Setuju
- 5- Sangat setuju

BIL	KENYATAAN	TAHAP PRESTASI KERJA				
		1	2	3	4	5
1.	Sejak dua tahun kebelakangan ini laporan prestasi kerja saya adalah baik.					
2.	Tahap disiplin kerja saya adalah memuaskan sejak dua tahun kebelakangan ini.					
3.	Mengikut penilaian saya, prestasi kerja saya adalah memuaskan.					
4.	Mengikut penilaian saya, sumbangan saya dalam menjalankan kerja adalah memuaskan.					
5.	Pada kebiasaannya saya dapat merancang dan melaksanakan tugas saya dengan baik.					
6.	Pada kebiasaannya, saya tidak dapat menyiapkan kerja saya dalam tempoh yang ditetapkan.					
7.	Saya suka membantu rakan sekerja yang mempunyai masalah dalam melakukan tugas terutamanya rakan kerja yang baru.					
8.	Saya seorang yang bermotivasi dan mempunyai matlamat dalam menjalankan sesuatu kerja.					

BIL	KENYATAAN	TAHAP PERSONALITI				
		1	2	3	4	5
9.	Saya jarang menerima teguran negatif tentang prestasi kerja daripada rakan sekerja.					
10.	Saya mendengar dan bertanya pendapat rakan-rakan sekerja yang lain sebelum membuat keputusan tentang sesuatu perkara.					

LAMPIRAN C: STATISTIK DISKRIPITIF (*DESCRIPTIF STATISTIC*)**Statistik diskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Min	Sisihan Piawai (SD)	Varians
Prestasi Kerja	100	2.30	4.70	3.1750	.74391	.553
Pergaulan	100	2.00	5.00	3.5333	.72745	.529
Persetujuan	100	2.33	4.83	3.7417	.66472	.442
Kesungguhan	100	2.14	4.86	3.7000	.70762	.501
Penyesuaian	100	2.00	4.80	3.2500	.75177	.372
Keterbukaan pada pengalaman	100	1.80	4.60	2.9400	.89465	.800
Valid N (listwise)	100					

LAMPIRAN D: PENGEDARAN DATA (*DISTRIBUTION OF DATA*)**Statistik diskriptif**

	N	Kepencongan		Kurtosis	
	Statistik	Statistik	Ralat Std.	Statistik	Ralat Std.
PrestasiKerja	100	.624	.241	-.681	.478
Pergaulan	100	-.387	.241	.279	.478
Persetujuan	100	-.505	.241	-.105	.478
Kesungguhan	100	-.550	.241	-.061	.478
Penyesuaian	100	.372	.241	-.426	.478
Keterbukaan pada pengalaman	100	.206	.241	-1.292	.478
Sah N (listwise)	100				

LAMPIRAN E: UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN (*RELIABILITY TEST*)

PRESTASI KERJA

Ringkasan Pemrosesan Kes

	N	%
Sah	100	100.0
Kes Tidak termasuk ^a	0	.0
Jumlah	100	100.0

a. Listwise penghapusan berdasarkan semua pembolehubah dalam prosedur

Kebolehpercayaan Statistik

Cronbach's Alpha	Alpha Cronbach Berdasarkan Item Piawai	Item N
.841	.839	10

Statistik Item

	Min	Sisihan Piawai (SD)	N
Sejak dua tahun kebelakangan ini laporan prestasi kerja saya adalah baik.	3.45	1.123	100
Tahap disiplin saya adalah memuaskan sejak dua tahun kebelakangan ini.	3.35	1.067	100
Mengikut penilaian saya, prestasi kerja saya adalah memuaskan.	3.20	1.035	100
Mengikut penilaian saya, sumbangan saya dalam menjalankan kerja adalah memuaskan	3.30	1.193	100
Pada kebiasaannya saya dapat merancang dan melaksanakan tugas saya dengan baik.	2.85	1.158	100

Pada kebiasaannya, saya tidak dapat menyiapkan kerja saya dalam tempoh yang ditetapkan.	2.95	1.123	100
Saya suka membantu rakan sekerja yang mempunyai masalah dalam melakukan tugasannya terutama rakan kerja yang baru.	3.25	1.184	100
Saya seorang yang bermotivasi dan mempunyai matlamat dalam menjalankan sesuatu kerja.	3.15	1.282	100
Saya jarang menerima teguran negatif tentang prestasi kerja daripada rakan sekerja.	3.20	1.035	100
Saya mendengar dan bertanya pendapat rakan-rakan sekerja yang lain sebelum membuat keputusan tentang sesuatu perkara	3.05	1.366	100

Skala Statistik

Min	Varians	Sisihan Piawai (SD)	Item N
31.75	55.341	7.439	10

PERGAULAN

Ringkasan Kes Pemprosesan

	N	%
Sah	100	100.0
Kes Termasuk ^a	0	.0
Jumlah	100	100.0

a. Listwise penghapusan berdasarkan semua pembolehubah dalam prosedur.

Kebolehpercayaan statistik

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha berdasarkan item piawai	Item N
.803	.797	6

Item Statistik

	Min	Sisihan Piawai (SD)	N
Saya seorang yang peramah dan mudah bergaul	3.10	1.049	100
Saya seorang yang suka menjalinkan hubungan yang baik sesama rakan setugas	3.35	1.282	100
Saya seorang yang tidak banyak bercakap	3.65	1.019	100
Saya sering mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi	3.60	.921	100
Saya seorang yang suka mengambil risiko dalam menjalankan tugas	3.50	1.078	100
Kecenderungan untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta dan kegembiraan	4.00	.711	100

Skala Statistik

Min	Varians	Sisihan Piawai (SD)	Item N
21.20	19.051	4.365	6

PERSETUJUAN

Ringkasan Kes Pemrosesan

	N	%
Sah	100	100.0
Kes Termasuk ^a	0	.0
Jumlah	100	100.0

a. Listwise penghapusan berdasarkan semua pembolehubah dalam prosedur.

Kebolehpercayaan Statistik

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Berdasarkan Item Piawai	Item N
.739	.747	6

Item Statistik

	Min	Sisihan Piawai (SD)	N
Saya mempunyai tingkat kepercayaan terhadap orang lain yang sangat tinggi	3.45	1.077	100
Saya seorang individu yang berterus-terang, sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu	3.35	1.282	100
Saya seorang individu yang murah hati dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain	4.35	.857	100
Saya mempunyai karakteristik dari reaksi terhadap konflik interpersonal	3.60	.921	100
Saya seorang individu yang sederhana dan rendah hati	3.70	1.059	100
Saya seorang yang simpati dan peduli terhadap orang lain	4.00	.778	100

Skala Statistik

Min	Varians	Sisihan Piawai (SD)	Item N
22.45	15.907	3.988	6

KESUNGGUHAN

Ringkasan Kes Pemrosesan

		N	%
Valid		100	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.824	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya seorang yang boleh dipercayai	3.45	1.077	100
Saya mampu mengatur diri sendiri	3.35	1.282	100
Saya seorang individu yang menepati masa	4.35	.857	100
Saya seorang yang bercita-cita tinggi dan suka pada kehidupan yang teratur	3.60	.921	100
Saya seorang individu yang mempunyai kesanggupan, efektivitas dan kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu kerja	3.70	1.059	100

Saya seorang individu yang memegang erat prinsip hidup	4.00	.778	100
Saya seorang individu yang mempunyai aspirasi dalam mencapai prestasi kerja.	3.45	1.077	100

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.90	24.535	4.953	7

PENYESUAIAN

Ringkasan Kes Pemrosesan

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise penghapusan berdasarkan semua pembolehubah dalam prosedur.

Kebolehpercayaan Statistik

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha berdasarkan item piawai	Item N
.706	.708	5

Item Statistik

	Min	Sisihan Piawai (SD)	N
Kecenderungan untuk gelisah, penuh ketakutan, merasa kuatir, gugup dan tegang	3.45	1.123	100

Kecenderungan untuk mengalami amarah, frustrasi dan penuh kebencian	3.35	1.067	100
Kecenderungan untuk mengalami depresi pada individu yang normal	3.20	1.035	100
Saya seorang yang menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman diantara orang lain, terlalu sensitif dan mudah merasa rendah diri	3.30	1.193	100
Kecenderungan untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panic bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak	2.95	1.123	100

Skala Statistik

Min	Varians	Sisihan Piawai (SD)	Item N
16.25	14.129	3.759	5

KETERBUKAAN PADA PENGALAMAN

Ringkasan Kes Pemrosesan

	N	%
Sah	100	100.0
Kes Termasuk ^a	0	.0
Jumlah	100	100.0

- a. Listwise penghapusan berdasarkan semua pembolehubah dalam prosedur.

Kebolehpercayaan Statistik

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha berdasarkan item piawai	Item N
.817	.804	5

Item Statistik

	Min	Sisihan Piawai(SD)	N
Saya seorang individu yang memiliki imaginasi yang tinggi dan aktif	3.25	1.184	100
Saya seorang individu yang memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan	3.15	1.282	100
Saya seorang individu yang menyedari dan menyelami emosi dan perasaannya sendiri	3.20	1.035	100
Saya seorang individu yang berkeinginan untuk mencuba hal baru	3.05	1.366	100
Saya seorang yang berfikiran terbuka dan suka mencari idea baru serta tidak konvensional	2.05	.978	100

Skala Statistik

Min	Varians	Sisihan Piawai (SD)	Item N
14.70	20.010	4.473	5

LAMPIRAN F: KORELASI PEARSON (PEARSON CORRELATION)

Statistik Diskriptif

	Min	Sisihan Piawai (SD)	N
Prestasi Kerja	3.1750	.74391	100
Pergaulan	3.5333	.72745	100
Persetujuan	3.7417	.66472	100
Kesungguhan	3.7000	.70762	100
Penyesuaian	3.2500	.75177	100
Keterbukaan pada pengalaman	2.9400	.89465	100

Korelasi

		Prestasi Kerja	Pergaulan	Persetujuan	Kesungguhan	Penyesuaian	Keterbukaan pada pengalaman
Prestasi Kerja	Korelasi Pearson	1	-.008	-.069	-.053	.947**	.942**
	Sig. (2-tailed)		.939	.493	.602	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Pergaulan	Korelasi Pearson	-.008	1	.949**	.942**	.117	-.129
	Sig. (2-tailed)		.939	.000	.000	.245	.201
	N	100	100	100	100	100	100
Persetujuan	Korelasi Pearson	-.069	.949**	1	.994**	.021	-.165
	Sig. (2-tailed)		.493	.000	.000	.833	.101
	N	100	100	100	100	100	100
Kesungguhan	Korelasi Pearson	-.053	.942**	.994**	1	.023	-.134
	Sig. (2-tailed)		.602	.000	.000	.819	.185
	N	100	100	100	100	100	100
Penyesuaian	Korelasi Pearson	.947**	.117	.021	.023	1	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.245	.833	.819	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Keterbukaan pada pengalaman	Korelasi Pearson	.942**	-.129	-.165	-.134	.831**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.201	.101	.185	.000
	N	100	100	100	100	100	100

** . Korelasi is signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

LAMPIRAN G: REGRASI ANALISIS (*REGRESSION*)

Ringkasan Model

Model	R	R Square	R square diselaraskan	Std. Kesilapan Anggaran
1	.987 ^a	.975	.973	.12184

ANOVA^a

Model	Jumlah Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresi	53.392	5	10.678	719.332	.000 ^b
Residual	1.395	94	.015		
Jumlah	54.788	99			

a. Pembolehubah bersandar: PrestasiKerja

b. Peramal: (berterusan), Keterbukaan pada pengalaman, Pergaulan, Penyesuaian, Kesungguhan, Persetujuan

Pekali^a

Model	Pekali Unstandardized		Pekali Standardized	t	Sig.
	B	Ralat Std.	Beta		
1 (Berterusan)	.155	.109		1.417	.160
Pergaulan	.003	.058	.003	.051	.959
Persetujuan	.675	.195	.603	3.453	.001
Kesungguhan	-.665	.173	-.633	-3.836	.000
Penyesuaian	.517	.036	.523	14.336	.000
Keterbukaan pada pengalaman	.431	.031	.031	14.019	.000

a. Pembolehubah bersandar: PrestasiKerja

Sisa statistik^a

	Minimum	Maximum	Min	Sisihan piawai (SD)	N
Nilai meramalkan residual	2.0127	4.6145	3.1750	.73438	100
Nilai Std. meramalkan	-.15378	.28731	.00000	.11872	100
Std. residual	-1.583	1.960	.000	1.000	100
	-1.262	2.358	.000	.974	100

a. Pembolehubah bersandar: PrestasiKerja